

Urkund Analysis Result

Analysed Document: URKUND PROYECTO.docx (D40113658)
Submitted: 6/12/2018 1:34:00 AM
Submitted By: sandyv2010@hotmail.es
Significance: 4 %

Sources included in the report:

180503 Libro AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS V1.docx (D38327989)
<http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/TFG:727>
<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1124/9271>
<http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf>
<http://grupo4do.blogspot.com/2008/07/tema-ii-clima-organizacional.html>
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Instances where selected sources appear:

10

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos memorables las organizaciones se han creado con el fin de lograr sus metas y objetivos propuestos, por medio de la ayuda del talento humano y la gestión que este realiza. Tienen componentes que se interrelacionan para cumplir funciones que ya están designadas a diversos departamentos o Áreas. La presente investigación documental se la realizó tomando como Institución a la Universidad Estatal de Milagro, centrándonos en el personal Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales. Hoy en día toda organización cuenta con personal competente que les facilite el desarrollo de las actividades, pero para lograrlo es necesario que todo empleado se encuentre capacitado y sobre todo en un ambiente agradable que despierte el interés en él, para realizar las funciones designadas. La aplicación de la Auditoria Sociolaboral en la mencionada facultad, es considerada como una herramienta indispensable, ya que se podría observar cual es el porcentaje de cumplimiento de sus funciones, el clima organizacional en el cual se desenvuelven, los beneficios que obtienen y sobre todo si la facultad cuenta con profesionales altamente capacitados de acuerdo a su carrera. En el desarrollo de la presente investigación se dio a conocer la importancia que tiene esta auditoria sociolaboral en el crecimiento de una organización, la misma que contribuye a una amplia variedad de oportunidades para la facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales, y de esa manera facilita el desarrollo de las actividades que realiza el Talento Humano obteniendo un personal altamente competente. Finalmente se detalla los resultados obtenidos por parte de la investigación documental realizada, los cuales son los beneficios de aplicar una auditoría sociolaboral como los siguientes: aumento de la productividad del empleado, aumento de la motivación, comunicación efectiva entre compañeros de trabajo, anticipación a problemas en las áreas de trabajo, satisfacción laboral, y mejoría de los procesos internos de la organización; y las ventajas de tener un clima organizacional estable; que permita conocer las necesidades de los docentes, y así lograr los objetivos establecidos por la Mencionada Facultad.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento del Problema

Las organizaciones deben contratar personas que faciliten el desarrollo de sus actividades económicas, las que serán categorizadas como el Talento Humano, que es la clave indispensable dentro de la empresa; por lo que es necesario que el personal que labora en éstas entidades se encuentre debidamente capacitado y en un ambiente estable, con los beneficios laborales establecidos por la ley que permita el desenvolvimiento exitoso de sus tareas funcionales en sus respectivas áreas. En la presente investigación documental se ha escogido a la Universidad Estatal de Milagro, una Institución de Enseñanza Superior, que tiene como objetivo formar profesionales de calidad que se aventuren con éxito en el mundo laboral; la misma que no se ha sometido a una auditoria sociolaboral; ocasionando desconocimiento institucional hacia los docentes que prestan sus servicios en la mencionada entidad. "Análisis de una Auditoria Sociolaboral y su incidencia en el clima organizacional, caso UNEMI- FACAC" surge como una interrogante por la necesidad conocer la importancia de

realizar una auditoría sociolaboral en la mencionada Facultad, que permita evaluar el ambiente laboral de los docentes, los beneficios que obtienen, y si se encuentran posicionados en sus respectivas áreas de formación específicamente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro. Lo que se ha podido conocer es la ausencia de una auditoría sociolaboral (información obtenida de fuente internas de la organización y que desean mantenerse anónimas en el presente trabajo) por lo que empíricamente deducimos que el motivo de ésta situación es el desconocimiento de las ventajas de realizar una auditoría sociolaboral en el clima organizacional de la mencionada Facultad, y por tal razón nosotras decidimos presentar los beneficios de una auditoría de éste tipo en la Institución. Es así que mediante el siguiente escrito se pretende exponer como la auditoría sociolaboral también es una herramienta indispensable en el clima organizacional de los docentes de la FACAC, con la que se desea conocer el ambiente laboral, beneficios y su área de enseñanza; buscamos presentar los beneficios de realizar una auditoría sociolaboral en el clima organizacional que se encuentran los maestros. Objetivos Objetivo General:

Mostrar los beneficios que se presentarían al desarrollar una Auditoría Sociolaboral del Clima Organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales. Objetivos Específicos:

- Plantear a la auditoría sociolaboral como un instrumento favorable para la Institución.
- Detallar los beneficios de una auditoría sociolaboral.
- Señalar la importancia de un Clima Organizacional estable. Justificación

Al realizar la presente investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales-UNEMI se pretende determinar los beneficios que aportaría la realización de una auditoría sociolaboral en la mencionada entidad, para que su desarrollo productivo en el área docente pueda aumentar a niveles considerables, y se mantenga un equilibrio entre ambas partes. En la presente investigación documental se espera presentar las ventajas de aplicar una auditoría sociolaboral en el clima organizacional de la FACAC, una auditoría aún no realizada. En la Universidad Estatal de Milagro el docente es una parte esencial, por este motivo se debe brindar un ambiente laboral estable, beneficios e incentivos que les sirvan para desenvolverse con facilidad y se sientan motivados al trabajar mejorando sus expectativas. Mediante la realización de una auditoría sociolaboral se podrá conocer el nivel de cumplimiento de todos los procedimientos y normas que realizan los docentes y si éstos son remunerados de la manera establecida por la ley, con sus respectivos beneficios laborales. El contar con un clima laboral estable sería beneficioso para la FACAC, porque entusiasma al Docente a cumplir con sus funciones de manera efectiva. Al no contar con este ambiente se produciría un bajo cumplimiento de funciones por parte del personal, y se obtendrían resultados negativos para la Institución. Al terminar la presente investigación se conocerá las ventajas de aplicar una auditoría laboral en la FACAC, con ésta evaluación existe una gran probabilidad de obtener un alto grado de productividad y resultados positivos para la Institución. Se pretende plantear la realización de una auditoría sociolaboral mediante el conocimiento de los beneficios que trae consigo realizarla.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Antecedentes Históricos

Historia de la Auditoría Sociolaboral Benito (2016) nos presenta la historia de la auditoría sociolaboral:

La Auditoría Sociolaboral, en España, ha evolucionado a la sombra de la Auditoría de Cuentas, pues no podemos olvidar que la Auditoría Sociolaboral es una auditoría coadyuvante de la Auditoría de Cuentas, y ello pese a tener identidad e importancia propia. Pero esto es debido a que la Auditoría Sociolaboral no ha sido regulada legalmente estableciendo su obligatoriedad, lo cual ha provocado una evolución más lenta que la Auditoría de Cuentas, siendo su único impulsor el mercado que demanda este tipo de servicios. Las primeras referencias a la figura del Auditor Sociolaboral las encontramos en la normativa relativa a la profesión de Graduado Social, en la Orden Ministerial de 28 de agosto de 1970, por la cual se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, pues en su artículo primero establece como funciones del Graduado Social las de “

verificar los padrones, declaraciones, liquidaciones y demás documentos que hayan de formalizar las empresas y los trabajadores a efectos de lo establecido en la legislación laboral y de Seguridad Social”.

No cabe duda que esta es la primera referencia legal a la figura del auditor, que en este primer momento solo podemos calificar como Auditor Laboral, pues las funciones a las que se refiere el Reglamento son estrictamente formalistas, en cuanto al cumplimiento de la ley vigente. En los siguientes años, la profesión se fue desarrollando sin un referente ni una agrupación profesional propia, desarrollando las funciones de auditor sociolaboral distintos perfiles profesionales provenientes de diversas titulaciones universitarias, teniendo siempre como referente la Auditoría de Cuentas y el desarrollo de la Auditoría Sociolaboral en países de nuestro entorno. Pero el mayor desarrollo de la profesión de Auditor Sociolaboral es en el año 1993, cuando surge el Centro Europeo de Auditores Laborales (CEAL) que, posteriormente, en el año 2005, pasará a denominarse Asociación Española de Auditores Sociolaborales, que fundada al auspicio del Consejo General de Graduados Sociales de España, aglutinó a todos los profesionales que ejercen la profesión de Auditor Sociolaboral, independientemente de la Titulación Universitaria de la que procedan. Esta Asociación se ha erigido como el auténtico motor de la profesión, dotándola de contenidos y metodología específicos y unificando técnicas y procedimientos auditores, siendo en la actualidad el referente de los Auditores Sociolaborales y contando sus métodos auditores con el certificado ISO 9001. Desde el año 1993 hasta nuestros días, el devenir de la profesión ha estado íntimamente ligado a esta Asociación, la cual ha realizado múltiples acciones formativas, congresos, conferencias, así como ha desarrollado las Normas Técnicas de utilización en la profesión. (

p. 5) Historia del Clima Organizacional Ganga, Piñones y Saavedra (2015) nos exponen ampliamente la historia del Clima Organizacional: El comienzo de la preocupación por el hombre y sus relaciones sociales -como causas de productividad en una organización- tiene como punto de partida formal y más conocido, en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, teoría que nació de las

necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación in extremis de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano y sus necesidades psicológicas y/o sociales. Estas propuestas muy productivistas fueron realizadas tanto por la Teoría Científica como por la Teoría Clásica de la Administración (citado en Hernández y Rodríguez 1994, 56). De todos modos, en este punto habría que reconocer los planteamientos previos realizados por Robert Owen; considerado por muchos estudiosos en el ámbito de la administración, como el auténtico padre de la administración moderna de personal y un gran innovador del management moderno (citado en Ganga, Piñones y Valderrama 2014, 692). La Escuela Humanística de la Administración, aparece con la Teoría de las Relaciones Humanas la cual considera al hombre como un ser social, con sentimientos, temores y deseos; describiendo al comportamiento del trabajador como una consecuencia de muchos factores motivacionales (citado en Chiavenato 1994, 136). En el año 1950, surge la Teoría del Comportamiento o Teoría Behaviorista, la cual nace de la Teoría de las Relaciones Humanas. Esta Teoría del Comportamiento se preocupa de la psicología organizacional en la administración y el factor motivacional del trabajador; propone a este último como un agente decisorio que se basa en la información que recibe de su ambiente, lo procesa de acuerdo a sus convicciones adoptando actitudes, opiniones y puntos de vista en todas las circunstancias. Siguiendo esta misma línea, se establece que la organización es vista como un sistema de decisiones, en donde todos sus trabajadores se comportan racionalmente según un conjunto de informaciones que consiguen obtener de sus ambientes laborales, visualizando a la organización como un organismo social que tiene vida y culturas propias. Otra teoría que germinó en los años 50 fue la Teoría de Sistemas, la cual tiene su punto de partida gracias al Biólogo Alemán Ludwig Von Bertalanffy. Este enfoque tiene una tendencia hacia la integración de las diversas ciencias naturales y sociales, se basa en el concepto de "Hombre Funcional", en donde el individuo desempeña un rol dentro de la organización, interrelacionándose con los demás individuos como un sistema abierto. En sus acciones, en un conjunto de roles, mantiene expectativas en cuanto al rol de los demás participantes y procura dar a conocer a los demás las suyas. Esta interacción cambia o refuerza el papel o rol, ya que las organizaciones son sistemas de roles, en las cuales el papel de cada funcionario tiene efectos en los demás aspectos de la organización (citado en Hernández y Rodríguez 1994, 139). En los años 60, aflora una nueva teoría producto del intenso cambio que presenta el mundo, su origen puede encontrarse en la Teoría del Comportamiento. Fusionó el estudio de la estructura y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, integradas a través de un tratamiento sistémico (citado en Hernández y Rodríguez 1994, 68). Durante las últimas décadas ha comenzado a aparecer nuevamente un gran interés en el factor humano de la organización; las organizaciones se están proponiendo nuevas metas, tales como lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, siendo considerado una meta a corto plazo, a dicho interés se le ha denominado la Filosofía TEA (Total Environment into Administration, que traducido al español se entiende como "Medio Ambiente Total Dentro de la Empresa"). Esta filosofía nace de la necesidad de contar con una tendencia o pensamiento que vincule a las personas con su entorno, facilitando su identificación con él. Esta óptica puede entenderse como el punto ideal de lo que debe ser la comunidad laboral, porque resalta la necesidad de la armonía en todos sus sentidos. La base de la Filosofía TEA, se encuentra en el mejoramiento del plataforma laboral

del trabajador, además del desarrollo del bienestar de aquel, con la finalidad de influir en él, y aprovechar al máximo su potencial y la relación horas-hombre, pero ahora acompañada de la necesidad del beneficio mutuo. Considerando lo expresado en forma a priori, podría afirmarse que el colaborador tenderá a mostrarse más motivado por su entorno, si el ambiente le es grato, si se siente adecuadamente remunerado, si gusta o se siente cómo en sus funciones, si mantiene una relación abierta y franca con sus compañeros, si cuenta con un jefe que tiene efectivamente cualidades de liderazgo, ente otras condiciones; todo lo cual genera involucramiento y como consecuencia de ello, se incrementa la productividad y la eficiencia en el desempeño de las tareas y/o servicios que presta. A contario sensu, el individuo no es productivo si el ambiente en donde trabaja le es hostil, o percibe una atmósfera atestada de decisiones injustas, falta de comunicación, opacidad en la misión y visión de su organización, etc. Si a lo anterior, le adiciona sus presiones económicas, psicológicas y situacionales, configuran un coctel donde difícilmente podrá ofrecerle a la entidad el mejor resultado en sus funciones o una alta productividad. Por lo tanto, una organización que ofrezca las características más adecuadas para incentivar al trabajador, se preocupe de sus expectativas, de sus metas y necesidades (especialmente de los talentosos y productivos), tendrá supremacía respecto de aquellas que no toman en cuenta el clima laboral de su propia organización. En virtud de las concepciones anteriores, acerca de la importancia del sujeto humano dentro de las organizaciones y el valor que ella le da a las relaciones sociales dentro de ésta, las motivaciones del empleado y su medio ambiente laboral, es preciso resaltar que “una organización sólo existe cuando una o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual” (citado en Suares1996, 36). Por lo tanto, de la aseveración anterior es factible desprender que el trabajo en equipo (bien entendido), la realización de reuniones informativas, pero también reuniones interactivas (tipo círculos de calidad), la cercanía de los equipos directivos, el trato deferente y cordial, y las presencia de competencias de liderazgo en las jefaturas, e idoneidad de los líderes, resultan ser también una excelente práctica para mejorar las relaciones humanas. En este orden de cosas, y entrando de manera preliminar a la conceptualización, (citado en Olaz, 2009), sostiene que en el ámbito del clima laboral, deben darse al menos cinco rasgos a saber: • Es un conjunto de variables situacionales de distinto orden y naturaleza, que oscilan en el transcurso del tiempo, afectando de desigual manera a todos aquellos miembros de la comunidad laboral. • Responde a una lógica de continuidad, ya que es una manifestación de las inercias culturales de la organización, aunque éstas puedan variarse, con independencia del nivel de esfuerzo requerido para ello. • Está condicionado por dos dimensiones, la interna (la propia organización) y, en alguna medida, la externa (entorno con el que interactúa la organización, por ejemplo: clientes, competidores, proveedores, etcétera). • Está

0: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

80%

determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las actitudes, las aptitudes, las expectativas

y, cómo no, por las realidades sociológicas, económicas y culturales de la empresa. • Es un fenómeno «exterior» al individuo, aunque vivenciado en primera persona, del que se puede valer para amplificar los efectos sobre sí mismo, el grupo en que éste se desenvuelve y la propia organización a la que pertenece. En todo caso, es innegable y necesario reconocer la existencia de muchos estudiosos, académicos y/o investigadores que han aportado claridad y profundidad a los tópicos que se han estado analizando; comenzando por Lewin, Argyris, Halping y Croft, Forehand y Gilmer, Litwing y Stringer, Tagiuri; a partir de los años 60 y 70. Conceptualización de clima laboral Ganga, Piñones y Saavedra (2015) nos presentan ampliamente los inicios de la conceptualización del Clima Organizacional Históricamente el comienzo de la construcción del concepto de “clima laboral” nace a través de la Teoría de Campo de Kurt Lewin hacia fines de los años 30, esta teoría tiene como particularidad, definir el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente, donde cada persona evalúa lo que ocurre en su entorno, por lo tanto, se forma un juicio valórico de lo que es su realidad y modelo de conducta (citado en Brunet 1999. 24). A la concepción que tiene de sí el trabajador y del ambiente, con el cual interactúa, Lewin le llama “Atmósfera” o “Clima Psicológico”; es decir, una realidad empírica que puede ser demostrada en la organización como cualquier hecho físico (citado en Lewin 1988. 112). Es así como Lewin a partir de la creación de climas para la experimentación de grupos, demostró que las diferencias conductuales o de comportamiento que había observado en ellos, correspondía más bien a las diferencias de atmósferas o climas, más que a las características coincidentes de los grupos. A partir de estos estudios nace la inquietud de incorporar el concepto de “clima” al mundo organizacional, para poder explicar las interacciones entre la organización y el individuo, y su relación con la motivación del personal y su efecto en la productividad de la organización. (Citado en Alvarez, 1992) En 1955, Francis Cornell ingresa el término “percepciones” dentro de la acepción de clima, como una combinación que permite entender la posición de las personas en su trabajo. (Citado en Alvarez, 1992). Para los teóricos (citado en Katz y Kahn, 1970, 85), el clima laboral hace referencia a que toda organización crea su propio clima, con sus propias costumbres y estilos. El “clima laboral” refleja tanto las normas y valores del sistema formal como su reinterpretación en el sistema informal, así refleja las presiones internas y externas de las personas que la organización atrae, de sus procesos de trabajo y distribución física, de las modalidades de comunicación y del ejercicio de la autoridad dentro del sistema. Otra definición es la que entrega (citado en

0: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf>

64%

Forehand y Gilmer, 1964), quienes

definen “clima laboral”

como

el conjunto de características relativamente permanentes que describen una organización, la distingue de otra, e influyen en el

comportamiento

de sus miembros. De acuerdo a las definiciones antes señaladas el "clima laboral" debe entenderse como un atributo inherente a la organización misma y por ende, algo externo al individuo; definiciones que por lo demás han sido criticadas por ser demasiado amplias. En razón de esta última aseveración, se considera oportuno complementar lo expresado, con algunas ideas adicionales. En 1968, el teórico Tagiuri, define "

0: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

76%

clima laboral" como una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización, que

es experimentada por sus miembros, que influye en sus conductas, y que puede ser descrita en términos de los valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización (citado en Keith y Newstrom 1991, 54). Otros autores que definieron "clima laboral" fueron (citado en Litwin y Stringer, 1968) , quienes ampliaron la definición dada por Tagiuri, ya que, reconocieron su naturaleza tanto estructural como subjetiva. Para estos autores el "clima laboral" se concibe como

0: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf>

93%

los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de

otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.

El "

clima laboral" se convierte para todos los miembros de la organización en un conjunto de actividades y expectativas que describen a la organización en términos de características estáticas, o sea, el diseño de la organización, el tamaño, la complejidad (diferenciación vertical, horizontal y geográfica) formalización (grado de estandarización de los trabajos), división del trabajo, niveles de autoridad, entre otros, lo que implica que no se le otorga demasiada importancia a las percepciones individuales que tienen los trabajadores acerca del ambiente que existe en la organización. Otros autores como (citado en Pritchard y Karasick, 1973), se refieren al "clima laboral" , haciendo un énfasis en la alta gerencia, pues lo definen como una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de la organización, que la diferencia de otras organizaciones, y que resulta del comportamiento interno de sus miembros, especialmente del comportamiento de la alta gerencia; además señalan la importancia que tiene para la alta gerencia el identificar las diferentes dimensiones que tiene el clima laboral de su organización, ya que esto le permite a la alta dirección ejercer presión sobre éste y reorientar las actividades y conductas organizacionales (citado en Armstrong 1991, 54). De ahí que actualmente el "clima laboral" se concibe como el resultado de una evaluación a la organización, que surge de la percepción que los individuos tienen de las situaciones reales en que se desenvuelven, pudiendo en una organización existir tantos climas

organizacionales como posiciones que los individuos tienen en ella. Suplementando lo anterior, (citado en Chiavenato, 2000) señala que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Según (citado en Méndez, 2006), el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de personas y señala que este concepto ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en distintos tipos de organizaciones las cuales se encuentran en la permanente búsqueda de técnicas para su medición. Existen algunas investigaciones que han comprobado empíricamente, que es más probable obtener mejores resultados laborales un alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio. Antecedentes referenciales

Etimología de la auditoría Según Porret (2015) “el término «auditoría» proviene del vocablo latino “audire” que como es de comprender hace referencia a oír o escuchar.” (p. 1). Desde la antigüedad la auditoría ha sido un factor fundamental en la vida de los negociantes, ya que permitía verificar y evitar posibles fraudes por parte de miembros relacionados con la empresa. Conceptos de Auditoría Arens, Randal y Mark (2007) aseguran que la auditoría es “La acumulación y evaluación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La auditoría debe realizarla una persona independiente y competente”. (p. 4). El concepto de auditoría nace con la necesidad de conocer la opinión de un tercero sobre una situación o algo específico, que permita la mejoría de aquella circunstancia estudiada, para obtener resultados óptimos a corto o largo plazo, dependiendo de la mejoría aplicada. Sandoval (2012) nos informa que “Las primeras auditorías se enfocaban básicamente en la verificación de registros contables, protección de activos y por tanto, en el descubrimiento y prevención de fraudes.” (p. 10). Con éstas auditorías se evitaban robos y malversaciones de los bienes de la empresa con el objetivo de ser beneficiado el causante de los mencionados delitos; es por ello que desde hace muchos años se viene conociendo el término “auditoría”, y fundamental que se realicen auditorías periódicas dentro de una organización, que puedan controlar que estos riesgos se mitiguen considerablemente. Tipos de Auditorías Existen diferentes tipos de auditorías, como las siguientes: financieras, que son aquellas que evalúan los estados financieros de la empresa; administrativas, que examina la estructura organizacional de una empresa, procesos y funciones; de gestión, se encarga de estudiar

el grado de eficiencia y eficacia con que se utilizan los recursos disponibles

dentro de la organización; de sistemas, examina los sistemas computacionales de una organización, de calidad es la que evalúa los procesos con los que se realiza un producto, si se encuentran dentro de los estándares para ser considerado de calidad, evalúa el control interno, manuales de calidad; entre otras. Estas auditorías tienen sus propios significados, procesos modificados según el tipo de auditoría a aplicar; sin embargo la auditoría a tratar en el siguiente escrito es la auditoría sociolaboral. Tabla 11: Tipos de Auditoría Enfoque

Auditor Tipo de Auditoría Según el objetivo de la auditoria Peña Gutiérrez, Alberto (2010) •
Financiera

- Operativa
- Sociolaboral
- Medioambiental
- Ética
- Informática
- De Procesos de Calidad Según los elementos que intervienen Gonzalbes, M.; Medina, J. (2003) • De primera parte o Auditoría Interna (Auto-auditoria)
- De segunda parte
- De tercera parte Según la actividad que se evalúa Parsowith, S. (1999) • De Sistemas
- De procesos
- De Productos
- De Cumplimiento
- Investigación
- Interna
- Externa de segunda parte
- Externa de tercera parte
- Operativa Fuente: (Yáñez Yáñez, 2012)

Auditoría Sociolaboral Primero se debe conocer la palabra "sociolaboral", un término algo desconocido, que abarca algunos conceptos; en el presente documento se encuentra dirigido al ambiente laboral del personal docente, al cumplimiento de las normas, y a la motivación que debe presentarle la institución a los docentes que prestan sus servicios para que se obtengan resultados favorables en la educación de los estudiantes a nivel nacional. La auditoría sociolaboral según la opinión de Porret (2015) "Es la que comprende los aspectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones en su máxima extensión." (p. 8). La auditoría sociolaboral es un examen sistemático que se encarga de conocer la conciliación de la empresa hacia sus normas, es decir analizar el desempeño del personal sobre el cumplimiento de todos los procedimientos y normas en los que se encuentran envueltos éstos dentro de una organización, para conocer los factores que intervienen en su desenvolvimiento y mediante estos determinar mejoras que la empresa pueda aplicar para obtener resultados más beneficiosos. Al analizar el concepto de auditoria sociolaboral

encontramos que Nevado Peña (1999) nos presenta una definición precisa que indica que la auditoria sociolaboral es un “

0: <http://repositori.urv.cat/fourrepublic/search/item/TFG:727>

100%

Instrumento de gestión social que utilizando una metodología y herramientas parecidas a las aplicadas a otras auditorías permite una mejor administración, gestión, eficacia y eficiencia de los recursos humanos de la empresa.” (

p. 194). Actualmente existen muchas definiciones sobre la auditoria sociolaboral el cual es una actividad que es realizada por un profesional competente en el tema, evaluando el grado de cumplimiento de las normas y beneficios establecidos por la institución. Según Encalada y Burgos (2016) el concepto de auditoría sociolaboral es: La auditoría sociolaboral comprueba el cumplimiento de las obligaciones contables, legales y de seguridad social contribuyendo con propuestas para mejorar los sistemas empleados en la gestión del personal, detectando errores en tiempo, dinero y trabajo, a la misma vez que obtiene un personal calificado, valioso y no sustituible lo que lo convierte en una fuerte ventaja competitiva en relación con otras empresas. (p. 13) También es aquella que estudia el comportamiento de la institución hacia el personal, si se encuentran debidamente motivados para el desempeño exitoso de sus actividades laborales; y si existen incentivos que aumenten el desarrollo productivo del personal que labora en la organización. Fases de una Auditoría Sociolaboral Las fases de la auditoría sociolaboral según Encalada y Burgos (2016) son:

Fase I: Compromiso y planeación. • Establecer relaciones entre auditor-empresa. • Conocimiento de la entidad. • Establecer alcance y objetivo de la auditoría. • Solicitar documentación necesaria por ejemplo: reglamento interno, contratos de trabajo, modalidades de contratación, control de asistencias, registros, entre otros, (Tsuboyama, 2014). • Capacitar a los principales implicados (directivos, personal de recursos humanos y mandos intermedios) • Planeación de auditoría. • Distribución de tareas. • Elaborar calendario de realización de auditoría. Fase II: Evaluación de la gestión de Recursos humanos. En la presente etapa es fundamental aplicar técnicas de investigación como: encuestas, entrevista, observación, entre otras, además de técnicas de auditoría como: • Análisis. • Investigación. • Comprobación • Inspección • Confirmación • Cálculo entre otras. Las tareas a realizar en la presente etapa son: o Determinar el ambiente interno de la empresa. o Analizar las políticas de recursos humanos empleadas e la empresa. o Determinar las características de la fuerza de trabajo y medir el clima laboral. o Realizar un diagnóstico de la satisfacción laboral. o Evaluar el proceso de selección del personal y designación de puestos de trabajo, modalidades de contratación, cumplimiento de requisitos legales y formales empleados en diferentes procesos, hoja de renuncias, amonestaciones escritas por faltar al trabajo. o Listado de costes a la seguridad social. o Verificación de estado de afiliaciones a los/as trabajadores/as. o Evaluar el sistema de compensación: remuneración salarial, horas extras, comisiones, descuentos, vacaciones, indemnizaciones, liquidaciones, y beneficios de ley, además de: • Examen de comprobantes. • Salario mínimo vigente. • Verificación de plantillas o nóminas de pago. o Determinar relaciones laborales entre: alta dirección – recursos humanos, área de recursos humanos – empleados, empleador- empleado, comunicación entre

departamentos. o Diagnóstico de riesgos y condiciones laborales: servicios médicos, alimentaciones, seguridad social e higiene ocupacional, estado de maquinaria utilizada, instalaciones sanitarias, eléctricas, equipos de protección, las causas de accidentes de trabajo, planes de emergencia. o Realizar un estudio de enfermedades profesionales. o Diagnóstico de la tecnología utilizada por los empleados/as. o Catalogar los distintos puestos de trabajo. o Analizar inventario, flujo de recursos humanos y rotación del personal. o Conocer el nivel de absentismo y sus causas. o Evaluar medios utilizados en el reporte de marcación de entradas, salidas. o Implantar sistemas de sugerencias. o Evaluación del desempeño de recursos humanos. o Verificar la existencia y cumplimiento del plan de capacitación del personal. o Evaluar el cumplimiento derechos sindicales, leyes y normativa laboral vigente. o Estudiar cómo han afectado las reformas laborales. Fase III: Informe final. Se presentan los problemas o contingencias detectadas (hallazgos) en la auditoría realizada, se da a conocer las respectivas conclusiones y recomendaciones. A si mismo presentamos las propuestas de mejora en base a la evaluación y diagnóstico de la gestión de recursos humanos, elaborar métodos y políticas de recursos humanos proponiendo mejoras para la empresa auditada. (ps. 11, 12 y 13)

Ilustración 11: Fases de la Auditoría Sociolaboral Fuente: (Encalada y Burgos, 2016)

Relación entre la Auditoría Sociolaboral y Clima Organizacional Es por ello que la auditoria sociolaboral y el entorno organizacional están claramente unidos, ya que la auditoria antes mencionada, evalúa y analiza los procedimientos y normas que deben cumplirse, así como el entorno con el que se desenvuelve el personal perteneciente a la organización, también conocido como Talento Humano. Uno de muchos desafíos es contar con un entorno organizacional estable y cómodo para el Talento Humano dentro de la organización, con el que puedan sentirse satisfechos y realizados, y se debe precisar que dentro de este entorno, encontramos al clima organizacional. Clima Organizacional El clima organizacional son factores internos que afectan a los individuos pertenecientes a la organización, estos factores permiten que las actividades de los individuos se desarrollen con la mayor efectividad posible; como un término que se debe conocer y emplear, que explica la importancia de conocer el ambiente donde se está realizando el trabajo por parte de los empleados, y también conocer las situaciones que se estén presentando. Según la opinión de Ramos (2012)

0: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

100%

el clima organizacional "Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización." (

p. 13). Cabe destacar que el clima organizacional es el factor que permite que la institución labore con efectividad, si es el caso de tener un clima bueno pero cuando se trata de un clima negativo, sólo se obtienen desventajas en la empresa. Deben existir factores físicos y psicológicos que permitan el desarrollo de un clima organizacional favorable; en el ámbito físico, se debe contar con un lugar de trabajo idóneo para el empleado, donde pueda realizar sus actividades de manera efectiva; y basándose en el ámbito psicológico, es aquella forma en

que el personal es tratado por sus compañeros, y por su superior, los incentivos que éste le presente, como promueve la creatividad de aquellas personas que se encuentran a su cargo. (Toro, Ochoa, Vargas; 2004). Sandoval (2004) nos presenta su definición de

O: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1124/9271>

86%

clima organizacional, que es "El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que

O: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf>

69%

incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los

individuos." (p. 84). Es así que se debe mantener siempre una motivación que permita al personal interesarse más por sus actividades laborales. Uno de los componentes del clima organizacional son los beneficios obtenidos por parte del Talento Humano, es fundamental que éstos sean remunerados según lo indique la ley en el respectivo país donde laboran; pero también deben ser promovidos de alguna manera, que aliente el aumento productivo del personal que labora en la organización, no debe ser precisamente un incentivo económico, pero deben ser motivados de alguna manera, como puede ser el caso "empleado del mes" en algunas organizaciones donde se escoge ésta denominación cada mes. Otro concepto de clima es el que nos presenta Martín (2000) es lo siguiente: El clima es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, en un marco próximo determinado (contexto interno) y un marco socioeducativo externo, fundamentado en una estructura y un proceso en el que la planificación resulta determinante. (p. 113). Es necesario siempre conocer las situaciones que afectan al personal, mantenerse informado beneficia al desarrollo de la entidad; porque evita deficiencias en el desempeño de las actividades de los empleados. Existen consecuencias de un clima organizacional según Verdugo y López (2013) son: "

O: <http://grupo4do.blogspot.com/2008/07/tema-ii-clima-organizacional.html>

65%

Entre las consecuencias positivas están: logro, poder, baja rotación, productividad, afiliación, satisfacción, adaptación, innovación. Entre las negativas: inadaptación, alta rotación, ausentismo, baja productividad,

poca innovación." (p. 30). Es así que nace la necesidad de realizar evaluaciones al personal, para evitar un bajo rendimiento productivo dentro de la organización. Satisfacción Familiar Otro componente importante dentro del clima organizacional es la satisfacción familiar y equilibrio trabajo-familia; es cierto que el termino familia es externo a la organización, pero afecta el desenvolvimiento del personal que labora en ésta; es por ello que se debe exponer la importancia de siempre poder contar con tiempo libre para pasarlo con los seres queridos, éste tipo de situaciones disminuyen el estrés en el trabajo y aumenta la productividad del mismo. (Jiménez y Moyano, 2008). Beneficios Laborales En el art. 23 de la Ley Orgánica de

Servicio Público (LOSEP, 2010) se expresa claramente los derechos de los servidores públicos, como son los siguientes: estabilidad laboral, remuneración justa, prestaciones legales y de jubilación, indemnización, vacaciones; entre otros (p. 15). Estos beneficios son de carácter obligatorio e irrenunciable, y por ello es necesario aplicar una auditoría sociolaboral que permitirá conocer si los derechos mencionados son brindados por la entidad. Motivación Otro elemento importante que se debe tratar dentro del clima organizacional es expresado por Ramírez, Badii Abreu (2008) "La motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios medios y en otros necesitamos la ayuda de los demás." (p. 151). Mantener motivado al personal es una de las estrategias más efectivas que existen, porque es una garantía que dentro de la institución habrá un equilibrio, que permita una relación laboral satisfactoria en ambas partes, teniendo sólo beneficios en las mismas.

Ilustración 2: El clima de trabajo como elemento facilitador en las organizaciones que aprenden Las organizaciones que aprenden son aquellas que se encuentran predisuestas al cambio, que escuchan recomendaciones y las aplican, es por ello que se presenta una ilustración donde se expresan puntos y que se encuentran estrechamente relacionados, como es el clima de trabajo, la organización dispuesta a aprender y la cultura con la que esta cuenta.

Fuente: (Martín, 2000) Transformación del entorno organizacional Miquilena (2006) presenta el siguiente enfoque de cambio y transformación dentro del entorno organizacional: "Este enfoque considera el Cambio y la Transformación como procesos dinámicos que implican movimiento, modificación o mutación de alguna o de todas las variables de la organización, que se constituyen en procesos de creación, reorganización, reapertura o recreación de la misma". (p. 25). Explica la importancia del cambio en el entorno organizacional, cuando se conoce todas las situaciones que afectan al Talento Humano de la organización, y la transformación que se puede presentar al aplicar las mejoras que se recomiendan en una auditoria sociolaboral. A continuación se presenta la ficha de un auditor sociolaboral, sus tareas y requerimientos necesarios para obtener este puesto.

Ilustración 23 Ficha APT Auditor Sociolaboral Fuente: (Calvo, 2013)

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN Galán (2011) nos presenta su contribución sobre la investigación documental: El avance de la sociedad del conocimiento está directamente relacionado con los avances científicos y tecnológicos y que solo a través del proceso de investigación documental se puede hacer un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posiciones o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudios. Es así que se determina como una investigación documental porque mediante la recopilación de información de un tema específico se puede emitir opiniones referentes al proyecto. La recopilación de información se basó en artículos de revistas científicas, libros virtuales, foros, que permiten obtener

información verídica para la investigación efectuada. Rojas (2011) nos presenta las técnicas de la investigación documental como: En general, las fuentes de información utilizadas en la investigación se denominan genéricamente Unidades Conservatorias de Información, y se trata de personas, instituciones, documentos, cosas, bibliografías, publicaciones, Estados del Arte, Estados del Conocimiento, Tesis, Bases de datos, fuentes electrónicas situadas en la red web, etc. cuya función es la de almacenar o contener información. (p. 281) MÉTODOS Método Analítico Ruiz (2006) determina que el método analítico “Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular.” (p. 128) Con este método se ha podido analizar cada parte de nuestro proyecto, y proceder a realizar una adecuada investigación con nuestra temática de estudio. Se analiza la importancia y los beneficios de una auditoría sociolaboral dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales. Método Cualitativo Según Morales (2011) el método cualitativo “Tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad.” Al realizar la investigación el método cualitativo ayudó a comprender los significados emitidos por varios autores, y posteriormente a dar nuestras opiniones. Es así como se ha conocido la importancia y beneficios de aplicar en un futuro una auditoría sociolaboral en el clima organizacional de la FACAC.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

La auditoría sociolaboral es una evaluación del talento humano en todos sus ámbitos, que permita aumentar la efectividad dentro de la organización, es por ello que se deben realizar éste tipo de auditorías que ayuden a la entidad y al personal por igual, que existan beneficios para ambas partes, y un equilibrio que genere un ambiente de trabajo óptimo para los recursos humanos. El temor al coste añadido por la realización de una auditoría sociolaboral evita que se produzca la misma; pero es importante comprender que es necesario, ya que ayuda a mejorar el desempeño del personal en las organizaciones, por lo que invertir dinero para obtener una mejoría no es negativo, en ninguna circunstancia. Es necesario olvidar esos temores que impiden un desarrollo organizacional amplio. La importancia del talento humano dentro de la organización los expresa Ciruela (2009) en sus conclusiones: Existe un consenso generalizado sobre la importancia fundamental de los recursos humanos en el seno de las organizaciones empresariales, reconociendo su carácter primordial y multifacético como un recurso a optimizar, con una visión estratégica y cuya gestión asume un papel protagonista en el progreso y cambio. (p. 100). Una de las partes más fundamentales de una organización es el talento humano, porque con él se pueden desarrollar las actividades necesarias para que la entidad funcione; es por ello que se debe tener siempre presente el ambiente en el que se está desempeñando el personal. “En ocasiones, las auditorías no requieren de grandes modificaciones estructurales, más bien actuar sobre algunos pequeños elementos en los que no habíamos reparado, puede implicar consecuencias positivas y a la vez muy significativas.” (Calvo Rodríguez del Pino, 2014, p. 92). Hacemos énfasis al párrafo anterior, porque es un punto fundamental en el presente trabajo; no se necesita renovar todo al realizar una

auditoria sociolaboral, no se necesitan grandes gastos o grandes cambios, pero es fundamental conocer los beneficios que trae consigo la realización de una auditoría sociolaboral. Según Terrer (2013) los beneficios de realizar una auditoría sociolaboral son los siguientes:

- Mejora de los procesos internos.
- Prevención y descubrimiento de errores, fraudes y otras posibles manipulaciones
- Obtención de la opinión de un profesional, la cual será de suma importancia para: o Tomar decisiones. o Mejorar la gestión en la organización.
- Obtención de una mayor implicación del personal: puesto que cuando a un trabajador se le hace partícipe de los procesos se siente más motivado, lo cual hace que su grado de implicación se incremente.
- Ayuda a anticipar posibles problemas, aportando una dimensión de proactiva.
- Detecta los costes sociales ocultos o excesivos de los mismos.
- Verificación de si realmente los recursos que se están utilizando son productivos en su totalidad.
- Verificación de si la estrategia planteada por la empresa se está llevando a cabo tal cual se ha definido y si es productiva o por el contrario hay que modificarla.
- Determinación de los puntos fuertes y áreas de mejora que afectan a las personas.
- Además de la información y análisis que puede reportar cuando se lleva a cabo de forma puntual en procesos judiciales, a la hora de solicitar una subvención, concurso de obras, inversión de capital.

También Terrer (2013) nos plantea que debido a la extensión que puede tener la auditoría sociolaboral se puede dividir en varias partes como por ejemplo:

- Auditoría de Legalidad: Objetivo principal certificar el cumplimiento de la organización con la normativa legal vigente.
- Auditoría de eficacia o de gestión: Objetivo comprobación si los procesos de trabajo ejecutados son los adecuados.
- Auditoría de eficiencia o de estrategia: Es complemento a las anteriores y permite analizar la eficiencia del proceso organizacional.

La auditoría sociolaboral al ser amplia se puede dividir en las partes antes mencionadas, pero también se puede dar el caso de desear realizar la auditoría en un ámbito específico, es por ello que también se encuentra dividida la auditoría; sin embargo si se aplica de una manera completa los parámetros se encuentran abajo; es importante entender este punto para evitar confusiones. Según (Grupo MAINJOBS, 2014) los puntos o parámetros a evaluar dentro de una auditoría sociolaboral son los siguientes:

- Estructura general de la empresa En primer lugar se deberá conocer y analizar lo que se denomina la estructura general de la empresa y sus distintas áreas de trabajo, que no sólo engloba el conocimiento del nombre y de la forma jurídica-laboral de la empresa, sino también, cuestiones tan importantes y relacionadas con otras áreas de la empresa, como por ejemplo: si ha existido sucesiones o cambios de empresa, si ésta pertenece a un holding o a un grupo de empresas, la configuración de los diferentes centros de trabajo de la empresa, etc,...
- Normativa aplicable a la empresa y Representación legal de los trabajadores Los objetivos que se pretenden conseguir son fundamentalmente verificar cuales son las normas, ya sean legales o convencionales, que se aplican a los trabajadores de la empresa Asimismo, es fundamental verificar, respecto de la representación legal de los trabajadores y conflictividad laboral en una empresa, la existencia de los mismos en la citada empresa, la legalidad de los mismos y la determinación del grado de arraigo y poder que tienen dicha representación dentro de la empresa
- Estructura de personal y contratación laboral En esta área de trabajo, se analizan y verifican todas las contrataciones que existen en la empresa desde el punto de vista jurídico-laboral, refiriéndose no sólo a los contratos de trabajo de los empleados, sino también contratos con personal autónomo, contratos o subcontratas de obras o servicios, etc,...

Los objetivos que se pretenden conseguir respecto de

la estructura de personal y la contratación son fundamentalmente verificar el grado de cumplimiento que la empresa tiene respecto a la utilización por parte de la misma de las distintas modalidades contractuales, ya sean contratos de trabajo u otro tipo de contrataciones que tengan relación y conlleven alguna consecuencia jurídico-laboral para la empresa

- Seguridad Social Los objetivos que se pretenden conseguir respecto del cumplimiento en la empresa de las normas laborales de la Seguridad Social, son fundamentalmente verificar la afiliación y alta en seguridad social de la empresa y de sus trabajadores, además de testear la adecuación de las cotizaciones realizadas por la empresa a la Seguridad Social sujetas a las normas existentes en los últimos cuatro años.
- Estructura salarial Se pretenden conseguir la verificación el grado de cumplimiento que la empresa tiene respecto a los conceptos retributivos de acuerdo con la legislación y convenios colectivos aplicables, así como la determinación de las mejoras sociales que puedan existir. Para ello, se analizarán fundamentalmente los conceptos retributivos, la absorción y compensación de salarios, los aumentos salariales y las mejoras sociales.
- Sistema y Tiempo de trabajo Respecto a esta área en una empresa es fundamental verificar el grado de cumplimiento que la empresa tiene respecto a la jornada, horarios, descansos, permisos y licencias, horas extraordinarias, así como la movilidad geográfica y movilidad funcional, ect,... de acuerdo con la legislación y convenios colectivos aplicables, así como la determinación de las mejoras sociales que puedan existir
- Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral Los objetivos que se pretenden conseguir son fundamentalmente verificar el grado de cumplimiento que la empresa tiene respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las suspensiones y/o extinciones de contratos de trabajo, y si estos se han realizado de acuerdo con la legislación y convenios colectivos aplicables.
- Prevención de riesgos laborales Se pretende verificar la adecuación de la empresa a la normativa de la prevención de riesgos laborales, así como comprobar la adecuación de las acciones de prevención realizadas en la empresa (plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la prevención, equipos de trabajo, formación de los trabajadores, medidas de emergencia, información, consulta y participación de los trabajadores, y vigilancia de salud) a la legalidad vigente en esta materia
- Protección de Datos Personales El objetivo que se pretenden conseguir principalmente es la comprobación de que la empresa se rige por la normativa que dicta la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, cuyo objeto es garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar. (ps. 3, 4 y 5) "Los sentimientos colectivos permiten visualizar un nuevo modelo de estructura organizativa orientado hacia la creación de un estado emocional colectivo que sea positivo." (Barrio & Barrio, 2009, p. 85). Se entiende que los sentimientos con los que se encuentre vinculado el personal de una organización lograra que este se desenvuelva exitosamente o estrepitosamente; es por ello que siempre se debe mantener una mentalidad positiva, así como la gerencia debe brindar una comunicación que permita una unión entre los empleados de la entidad, y que de esta manera se puedan obtener sentimientos colectivos positivos hacia la entidad y hacia los objetivos que se plantean cumplir. Salgado, Remeseiro, & Iglesias (1996) en su investigación nos presentan los resultados que nos dice: Los resultados encontrados también indican la conveniencia de que en los estudios de diagnóstico del clima organizacional se investiguen y

analicen separadamente clima y satisfacción ya que podrían tener efectos diferenciales sobre la productividad laboral (rendimiento, absentismo, rotación, accidentes, etc.). (p. 333). La satisfacción es el sentimiento de alegría y orgullo obtenido luego de haber logrado una meta u objetivo personal o laboral, es por ello que se debe realizar evaluaciones que estudien la satisfacción y el clima organizacional por separado, que permitan conocer las situaciones en las que se encuentran inmersos los empleados de una entidad, y ayuden a que se aplique un pensamiento positivo dentro de la organización. Es fundamental comprender que la auditoría sociolaboral evalúa diferentes parámetros, pero los primordiales son las obligaciones que tiene el empleador hacia su personal, sus beneficios laborales, su seguridad física y psicológica; es en este punto donde la auditoría se va sumergiendo en el clima organizacional, porque como se ha analizado, el clima laboral son factores internos que afectan a los miembros de la empresa. Un ejemplo para ser más claro es si los beneficios laborales del trabajador no son los establecidos por la ley, en ese caso el empleado se va a encontrar inconforme, lo que ocasiona desinterés por realizar sus tareas y se ve afectado en el objetivo final de la Institución; es de ésta manera que al ejemplo anterior se lo consideraría como un clima organizacional defectuoso, porque el talento humano no se encuentra en un estado óptimo para cumplir con sus obligaciones. Es así que se muestra que todo tiene conexión, la auditoría sociolaboral es una herramienta que ayuda a mejorar el clima laboral de una organización, brindando aspectos positivos que permiten el cumplimiento de los objetivos exitosamente. Agreda y Muñoz (2006) nos exponen la necesidad de un clima organizacional estable porque "Cuando el clima es agradable para los empleados, estos buscan nuevas maneras para trabajar haciéndose más innovadores y creativos, lo cual se ve reflejado en mayor calidad y más herramientas para ser competitivos." (p. 29). En su conclusión Pérez de Maldonado, Maldonado Pérez, & Bustamante Uzcátegui (2006) nos indican la necesidad de evaluar el clima organizacional: El concepto de evaluar el clima organizacional, o tomar información, es muy valioso porque permite a los líderes institucionales salir de sus propias percepciones y creencias, para incorporar las percepciones y creencias de toda la población o de una muestra representativa de la misma y esto, indudablemente, brinda información suficiente para definir planes de acción. (p. 245). La evaluación al clima organizacional es un paso necesario para obtener cambios positivos dentro de la empresa, la evaluación de éste clima se puede realizar mediante la utilización de una herramienta ya expuesta como es la auditoría sociolaboral, permitirá obtener resultado sobre el ambiente laboral, incentivos, beneficios, entre otros, que forman parte del clima organizacional.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Después de realizar la investigación documental se obtuvieron las siguientes conclusiones: Los beneficios que la FACAC podría obtener al realizar una auditoría sociolaboral en su clima organizacional son los siguientes: aumento de la productividad del personal, aumento de la motivación, comunicación efectiva entre compañeros de trabajo, anticipación a problemas en las áreas de trabajo, satisfacción laboral, y mejoría de los procesos internos de la organización. Realizar una Auditoría Sociolaboral sería muy beneficioso, porque contribuiría a la detección de inconvenientes en el clima organizacional y de esta manera se plantearía

mejoras para el personal en caso de ser necesarias. El clima organizacional es un factor interno que permite un desarrollo óptimo de las actividades del personal que labora en la Institución, es por ello que se debe comprender la importancia de un clima organizacional estable. Para una correcta aplicación de una Auditoria Sociolaboral, la observación es el primer paso que el Auditor encargado debe hacer, ya que le permitiría presentar un informe de una manera correcta sin errores con el fin de entregar resultados verídicos a los encargados de la Empresa, la persona que emite el informe debe tener constancias, es decir evidencias que demuestren los resultados obtenidos en la auditoría realizada.

30

[Metadata removed]

Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.

Instances from: 180503 Libro AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS V1.docx

4: 180503 Libro AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS V1.docx
87%

el grado de eficiencia y eficacia con que se utilizan los recursos disponibles

4: 180503 Libro AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS V1.docx
87%

el grado de eficiencia y eficacia con que se manejan los recursos disponibles

Instances from: <http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/TFG:727>

5: <http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/TFG:727>
100%

Instrumento de gestión social que utilizando una metodología y herramientas parecidas a las aplicadas a otras auditorías permite una mejor administración, gestión, eficacia y eficiencia de los recursos humanos de la empresa." (

5: <http://repositori.urv.cat/fourrepopublic/search/item/TFG:727>
100%

instrumento de gestión social que utilizando una metodología y herramientas parecidas a las aplicadas a otras auditorias permite una mejor administración gestión, eficacia y eficiencia de los recursos humanos de la empresa'

Instances from: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

2: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf> 76%

clima laboral" como una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización, que

2: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf> 76%

clima laboral mismo que definía como "una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que

Instances from: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1124/9271>

7: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1124/9271> 86%

clima organizacional, que es "El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que

7: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1124/9271> 86%

clima organizacional, que es el ambiente real y percibido por los miembros de la organización y que

Instances from: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf>

1: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf> 64%

Forehand y Gilmer, 1964), quienes

definen "clima laboral"

como

el conjunto de características relativamente permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el

comportamiento

3: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf> 93%

los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de

otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización.

El "

8: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf> 69%

1: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf> 64%

Forehand y Gilmer, los que definen el clima organizacional como "el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento

3: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf> 93%

Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el "estilo" informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada. El

8: <http://eprints.uanl.mx/11330/1/1080215465.pdf> 69%

incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los

incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, satisfacción laboral, participación en la toma de decisiones y recompensas; todo esto mencionado ejerce una influencia directa en el comportamiento y desempeño de los

Instances from: <http://grupo4do.blogspot.com/2008/07/tema-ii-clima-organizacional.html>

9: <http://grupo4do.blogspot.com/2008/07/tema-ii-clima-organizacional.html> 65%

Entre las consecuencias positivas están: logro, poder, baja rotación, productividad, afiliación, satisfacción, adaptación, innovación. Entre las negativas: inadaptación, alta rotación, ausentismo, baja productividad,

9: <http://grupo4do.blogspot.com/2008/07/tema-ii-clima-organizacional.html> 65%

Entre las consecuencias positivas se tienen: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.; entre las consecuencias negativas: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad

Instances from: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

0: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf> 80%

determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las actitudes, las aptitudes, las expectativas

6: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf> 100%

el clima organizacional "Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización." (

0: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf> 80%

determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas

6: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf> 100%

el Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización.