



“BALANCE SOCIAL IANSA LINARES”

DANIEL GONZÁLEZ SANDOVAL

ROBERTO CAMPOS TRONCOSO

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

RESUMEN

Nuestro proyecto de Investigación consistió en medir la calidad de vida al interior de una organización, mediante la técnica denominada “Balance Social Interno”. Esta técnica fue aplicada a la Planta Iansa Linares. El resultado de esta investigación se basa en la determinación de indicadores generales y específicos, que se calcularon con información obtenida de una encuesta de opinión realizada con el personal de la Planta Iansa Linares y además de los registros internos propios de la empresa. Los resultados se presentan en un informe final análogo al balance Financiero, con los Activos y Pasivos, que en este caso son sociales, por lo que los resultados (Utilidad o Pérdida), no están expresados en términos monetarios, sino en un denominador especial llamado Unidades Standar de Satisfacción (U.S.S.). La metodología usada en la realización del presente trabajo consistió primeramente en una investigación exploratoria (informal), mediante la cual se recopiló datos e información de fuentes secundarias. Posteriormente, como un segundo paso, se desarrolló una investigación formal, aplicando para ello una encuesta de opinión. Los resultados de esta encuesta fueron tabulados y analizados, para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas inicialmente. Como resultado se entregaron conclusiones y sugerencias que se estimaron pertinentes tanto por áreas funcionales como consolidada (a nivel general). Los resultados finales del Balance Social Interno Planta Iansa Linares, nos llevaron a concluir que en la empresa se le asigna gran importancia a la calidad de vida del personal, lo que

se confirma con las 14.796,20 U.S.S. de superávit, que dio como resultado el Balance Social Interna. No obstante este resultado, existen varios aspectos que necesitan mejorar, lo cuales se mencionan con amplios detalles en este trabajo. Finalmente, nos permitimos decir que la aplicación de este Balance ayudaría a identificar las variables y los aspectos que son motivos de satisfacción (Activos) e insatisfacción (Pasivos). Esto permitirá a la empresa poder identificar cuales son las áreas que, necesitan más atención y as distribuir los recursos de manera eficiente, contribuyendo con esto a alcanzar la calidad total en la organización.