

1.

518374

GESTIONAR LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR DE ACUERDO CON LAS NORMAS VIGENTES Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ORGANIZACION



Innovando



*Atorgamos el talento humano
7677-518374*

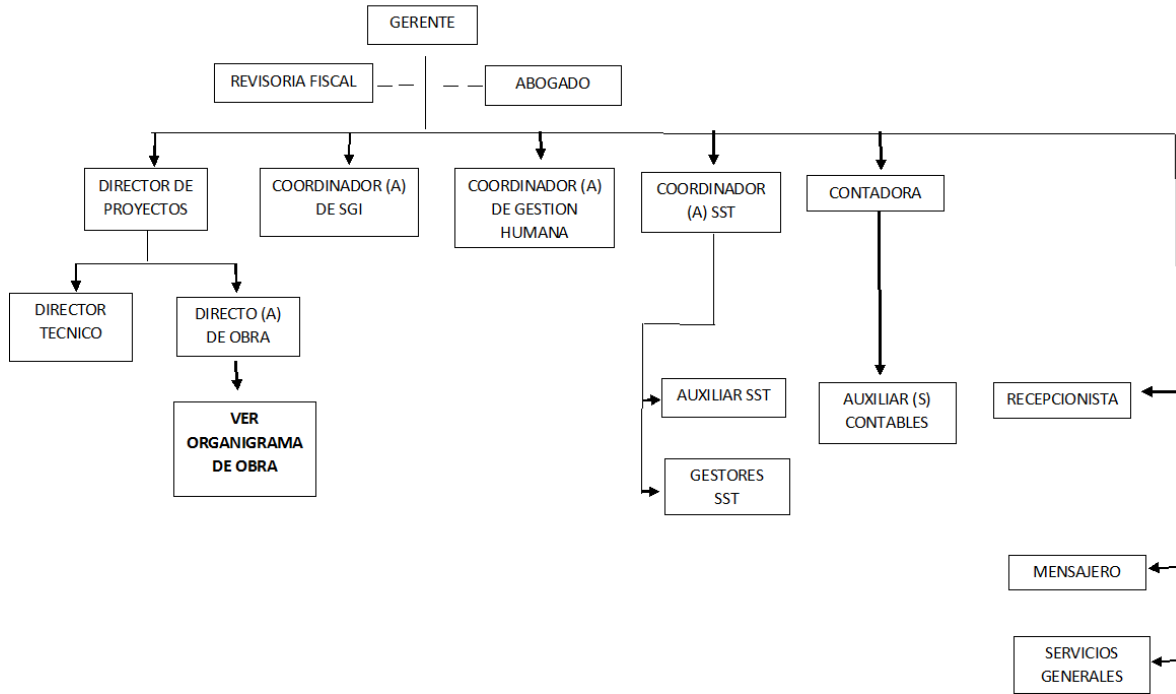
ELABORADO POR: GRUPO COLABORATIVO INNOVANDO
INTEGRANTE: JOSE HENAO, LEIDY URBIE, KATERINE ALVAREZ,
LAURA PEREZ, JUAN RICO, VIVIANA
TECNOLOGIA GESTION DEL TALENTO HUMANO – SENA –
20-9-2014



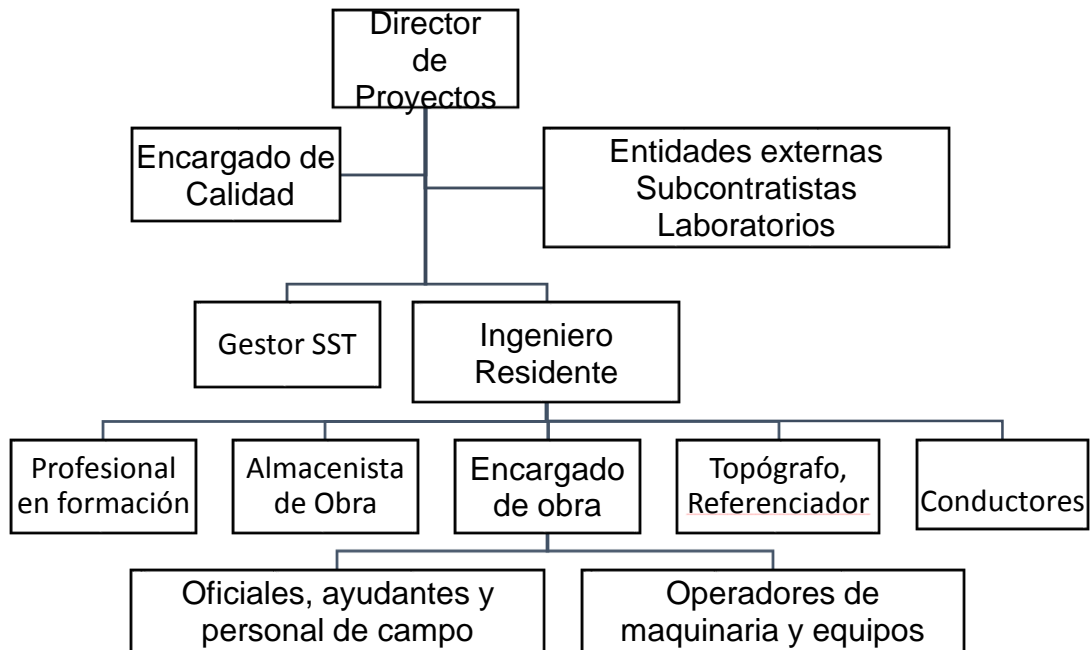
2. TABLA DE CONTENIDO

1. PORTADA
2. TABLA DE CONTENIDO
3. ANALISIS INICIAL
 - 3.1. IDENTIFICACION DE LA EMPRESA
 - 3.2. CENTROS DE TRABAJO.
 - 3.3. HORARIO DE TRABAJO
 - 3.4. ORGANIGRAMA
 - 3.5. MAPA DE PROCESOS
 - 3.6. RESEÑA HISTORICA
 - 3.7. MISIÓN
 - 3.8. VISIÓN
 - 3.9. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO. (SGI)
 - 3.10. SITUACION AL INTERIOR DE LA EMPRESA
 - 3.10.1. PROCESOS DE GESTION HUMANA
 - 3.10.2. CLIMA ORGANIZACION
4. INTRODUCCIÓN
5. JUSTIFICACION
6. OBJETIVO GENERAL
 - 6.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS
7. MARCO TEORICO
8. DIAGNOSTICO
9. ELABORACION DE PROPUESTA
10. ANEXOS

3.4. ORGANIGRAMA

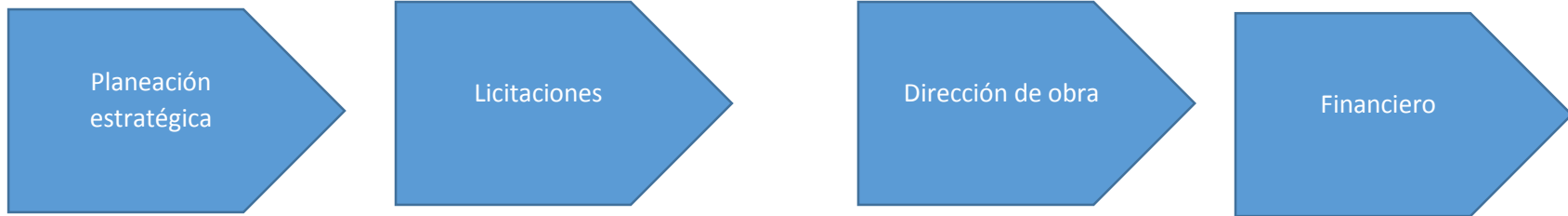


ORGANIGRAMA OBRA

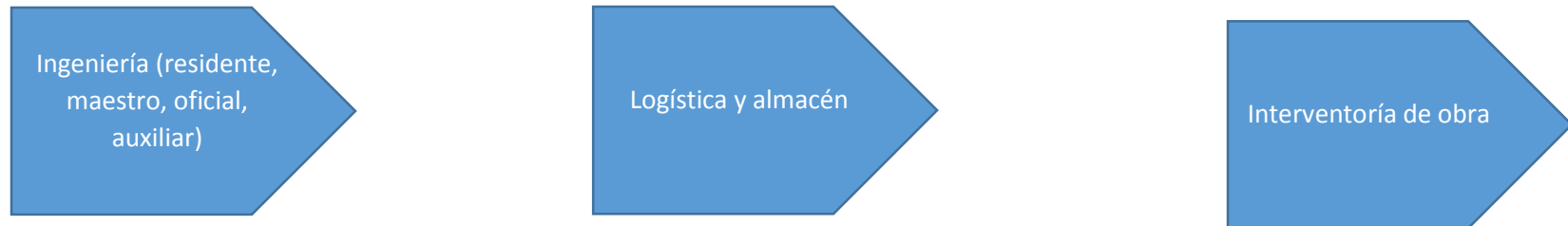


3.5. MAPA DE PROCESOS

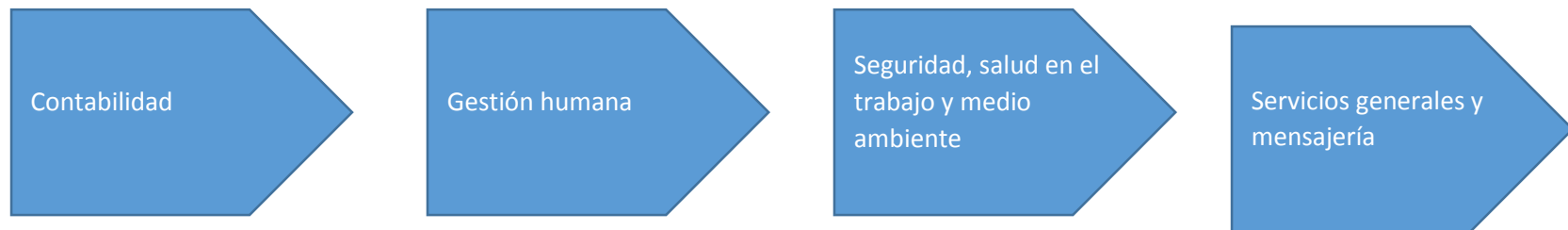
ESTRATEGICO



MISIONALES



APOYO



3.6. RESEÑA HISTORICA

PAECIA S.A.S. es una sociedad colombiana de responsabilidad limitada, fundada en el año de 1981 por el Ingeniero Pablo Alberto Espinosa Arango. Se encuentra conformada por un grupo de personal profesional, técnico y operativo competente, para prestar servicios en el campo de la Ingeniería y la Arquitectura.

PAECIA S.A.S. cuenta con un sistema de calidad certificado desde el año 1998, el cual ha mantenido y mejorado continuamente, buscando siempre la satisfacción de los clientes con los servicios prestados por nuestra empresa.

A partir de Julio de 2011 la empresa ha iniciado la implementación de la Norma OHSAS 18001:2007 integrándola con el Sistema de Calidad ISO 9001:2008.

La empresa se ha desempeñado a lo largo de su trayectoria en diferentes especialidades de la construcción de obras civiles, entre ellas están:

- Construcción de canalizaciones subterráneas para extensión de redes de acueducto, alcantarillado, gas, energía y teléfono.
- Construcción de estructuras hidráulicas como presas, diques y muelles.
- Construcción de plantas de tratamiento de agua potable y agua residual.
- Construcción de tanques de almacenamiento y estaciones de bombeo.
- Movimiento de tierra y construcción de vías.
- Pavimentación de vías.
- Perforaciones, túneles y excavaciones subterráneas.
- Construcción y adecuación de edificios en mampostería, concretos y prefabricados en todo tipo de material.
- Construcción de estructuras de concreto convencionales.
- Construcción de estructuras especiales de concreto.
- Construcción de estructuras metálicas y de madera.
- Parques, obras de urbanismo, paisajismo y complementarias.

3.7. MISIÓN

Proveer servicios de ingeniería en el sector de la construcción, dentro de los mercados público y privado. Para la prestación de dichos servicios el personal de la empresa se compromete en buscar un mejoramiento continuo que garantice la satisfacción del cliente y la permanencia de la firma en el medio.

3.8. VISIÓN

Posicionarnos en la primera década del siglo XXI como una empresa competitiva, teniendo en cuenta los principios de lealtad, relaciones laborales justas, respeto por la comunidad y calidad de las obras

3.9. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO. (SGI)

Es nuestro compromiso satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes y partes interesadas a través del cumplimiento de los requisitos legales, contractuales y otros suscritos, apoyados por un talento humano competente buscando siempre el mejoramiento continuo, la optimización de los recursos, la prevención de riesgos, lesiones y enfermedades; y un ambiente laboral sano que garantice el bienestar de la comunidad

3.10. SITUACION AL INTERIOR DE LA EMPRESA

3.10.1. PROCESOS DE GESTION HUMANA

Con respecto a los procesos de la Gestion humana, PAECIA cuenta con un sistema tradicional el cual está centrado de vinculación y nómina.

A continuación se evidencia más detalladamente la situación actual de la empresa, mediante diagnostico

DIAGNOSTICO ORGANIZACION

CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
<u>Estructura general (Organización)</u>			
Misión	X		
Visión	X		
Objetivos estratégicos	X		
Valores corporativos		X	
Principios rectores de la cultura organizacional		X	No cumple
Organigrama	X		
Sistemas de gestión o procesos existentes en la organización	X		Se tiene documentado el sistema de gestión integral (calidad y SST) pero no se lleva a cabo en su totalidad
<u>Estructura particular (Área de gestión humana)</u>			
Estructura particular (Área de gestión humana)	X		<ul style="list-style-type: none"> • El área es conformada por una persona, la cual desempeña un sin número de actividades, lo que hace que se le dificulte cumplir a tiempo y abarcar todas las actividades del área • La formación de la persona que lleva el proceso de Gestion humana es otra (costos y presupuestos) diferente a la que se necesita para liderar el proceso • El área de Gestion es vista por la empresa y enfocada en vinculación y nomina, los demás procesos son omitidos , el proceso de selección está a cargo de quien requiere la vacante o en su defecto es apoyado por calidad o SST • Se tiene definido un procedimiento de Gestion humana básico , este es documentado y un tanto implementado para el sistema de Gestion de calidad VER ANEXO 1
Sistema de gestión humana por competencias		X	La gestión está basada en el método tradicional



Perfiles de cargos estructurados por competencias (especificar el número)		X	Solo se cuenta con perfiles tradicionales de los cargos más destacados
Proceso de selección de personal por competencias		X	Se cuenta con un proceso de selección, el cual en todas las ecuaciones no se cumple en su totalidad VER ANEXO 1
Proceso de vinculación de personal por competencias y administración de nómina		X	Se cuenta con un proceso de vinculación muy básico (tradicional) VER ANEXO 1
Proceso de inducción y re-inducción por competencias		X	<ul style="list-style-type: none"> • SST realiza inducción al nuevo colaborador, el enfoque de esta inducción es general de la empresa y de seguridad, donde se toca temas tales como: Reseña histórica, visión, misión, reglamento de HYS, política y objetivos del SGI, entre otros temas del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo. • Aunque se tiene proceso de entrenamiento este se omite, no se realiza periodo de prueba ni seguimiento al nuevo colaborador en ninguno de los cargos ni proyectos. • Las capacitaciones que se realizan son por parte de SST, no se cuenta con otro plan de formación.
Proceso de fortalecimiento del talento humano: capacitación, entrenamiento y formación por competencias		X	Solo se cuenta con plan de capacitación en el área de SST
Proceso de evaluación o gestión del desempeño por competencias		X	<ul style="list-style-type: none"> • Desde el área de calidad la empresa definió proceso de evaluación del desempeño, la cual no se lleva a cabo con satisfacción y en su totalidad, ya que solo se realiza para cumplimiento del sistema de calidad no como material de recolección de información para la intervención y mejora continua • Independientemente del formato de evaluación del desempeño, este diligenciado por jefes inmediatos basados en la percepción que tengan del colaborador. • Este proceso es liderado por la coordinadora de calidad
Programa de bienestar social laboral		X	No cuenta con ningún programa
Programa de salud ocupacional	x		Cumple según lo establecido por ley pero se lleva poco a cabo.
Estructura específica			



<u>(cargos)</u>			
Estructura específica (cargos)		X	Los cargos son diseñados según método tradicional, todo en cumplimiento de la mina exigido por el sistema de Gestion de calidad
Existen competencias organizacionales definidas		X	La empresa tiene una percepción totalmente diferente del termino de competencia, por lo cual lo encasillan este término como requisitos del cargo
Los perfiles de cargos definen y descriptores competencias		X	Los cargos fueron diseñados sobre el método tradicional
Perfiles contienen identificación del cargo		X	Nombre del cargo el cual esta como título del documentos
El objetivo del perfil de cargo se articula al objetivo estratégico de la organización		X	No cuenta con objetivo
Cada cargo cuenta con un manual de funciones	X		No se menciona funciones solo se menciona autoridad y responsabilidad en SST
El perfil especifica las responsabilidades del cargo	x		Solo menciona algunas responsabilidades en SST
Perfiles contienen condiciones generales del puesto de trabajo del cargo		X	Ninguna
La empresa utiliza los perfiles de cargos, para transversalizar los diferentes procesos de la gestión humana.		X	Ninguno
El instrumento o plantilla del perfil articula lineamientos de calidad establecidos para la documentación.		X	La plantilla que se definió fue autorizada por el ente certificados del SGI

3.10.2. CLIMA ORGANIZACION

Dentro de PAECIA S.A.S se evidencian las siguientes situaciones con respecto a clima organización en la sede principal

- El personal administrativo de PAECIA S.A.S comparte sede física con el personal de la empresa LAS Buseticas S.A.S la cual es de propiedad del mismo representante legal de la constructora.



- Algunos cargos como lo es recepción, SST, Gestion humana y contabilidad realizan funciones para ambas empresas.
- Ambas empresa cuentan con horarios laborales diferentes
- Se observa preferencia por parte de los directivos hacia algunos trabajadores
- Los directivos evidencia que no son equitativo con el personal en todos los aspectos (salario, funciones, responsabilidades, tiempo, entre otros)
- Empresa familiar lo cual ocasiona que los familiares de los directivos se sientan y tomen las mismas atribuciones con el personal, aun teniendo en cuenta que ellos cuentan con un cargo establecido dentro de la empresa
- En ocasiones en el área administrativa se evidencia falta de supervisión, lo cual hace que el desarrollo de los procesos se retrasen y por ende entorpezcan el rendimiento de los demás.
- Todo el personal desea desempeñar el rol de líderes independientemente de la que tenga que realizar para conseguirlo.
- Diferencia de opiniones en todos los aspectos (laborales, personales) donde se puede dejar claro el querer resaltar
- Los colaboradores más antiguos, se considera con derechos y autoridad sobre el personal más reciente.
- El personal es reacio a los cambios
- El llamar la atención de forma negativa y la controversia es el común denominar
- Se tiene dificultades en el proceso de la comunicación, ya que NO se realiza la simple actividad de la escucha.
- No se reconoce los aspectos positivos del colaborador, a diferencia de los negativos por parte de los directivos y compañeros de trabajo
- En caso de algún buen logro por parte de un colaborador este es omitido, con el objetivo de evitar habladurías y demás inconvenientes con el resto del grupo de trabajo
- Los colaboradores no siempre reconocen la figura de sus jefes inmediatos, solo cuando se le es necesario, de lo contrario omiten todas las instrucciones y demás indicaciones emitidas por parte de este
- El desprestigiar el buen nombre de los compañeros y el esperar la caída de alguno es el día a día de los población administrativa de PAECIA S.A.S
- El personal se muestra con carácter totalmente diferente.
- La dirección cuenta con poca credibilidad por parte de los colaboradores ya que siempre se plantea alguna acción pero nunca se ha llevado a cabo
- No se toman medidas disciplinarias o seguimientos a los trabajadores para la intervención o control oportuno de los sin número de situaciones que se presentan ejemplo: llamados de atención por retraso en el horario de trabajo, no uso del uniforme, discusiones y enfrentamientos etc.
- La dirección muestra interés en algunas situaciones de bienestar pero al momento de la ejecución, se retrocede por motivo de presupuesto.
- Se ha evidenciado enfrentamientos verbales entre colaboradores, al respecto la dirección no toma ningún tipo de control.
- Las condiciones físicas de trabajo son básicas.
- No se cuenta con ningún tipo de programa de bienestar.
- La empresa da cumplimiento a la normatividad legal vigente (solo lo básico)



4. INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral supone unas dinámicas complejas, no solo aquellas que tiene que ver con la productividad, la competencia, la eficacia y la eficiencia, sino sobre todo ese complejo mundo de relaciones que se establecen entre los seres humanos que posibilitan dichas prácticas. Valorar el recurso humano y trabajar mancomunadamente para que este pueda desarrollar todas sus potencialidades es una prioridad para las empresas que tengan como meta mejorar su clima organizacional y por supuesto sus indicadores de productividad.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

En concordancia con lo anterior y siendo conscientes de la necesidad de generar políticas institucionales de bienestar, nuestro grupo de trabajo diseña un programa que atienda a las necesidades identificadas y que se espera redunden en el clima organizacional y por supuesto en los niveles de productividad. A continuación expondremos los objetivos y propuesta de metodología de trabajo para intervenir en las necesidades identificadas.

5. JUSTIFICACION

Esta propuesta nos permite a nosotros aprendices SENA, poner a prueba y en práctica las habilidades y conocimientos adquiridos, los cuales son importantes desarrollar para el crecimiento como profesionales y así obtener una mejor calidad de vida personal y familiar.

Este aporte permite a la organización PAECIA S.A.S Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los empleados de acuerdo a una proyección de mejoramiento y bienestar, en interacción permanente con su entorno personal, laboral y familiar retribuyendo a la sociedad gente con mejor calidad de vida.

6. OBJETIVO GENERAL

Diseñar propuesta de plan de Bienestar Laboral para la organización PAECIA S.A.S. que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y el incremento de la productividad y competitividad de la organización, de conformidad con las normas vigentes y el direccionamiento estratégico de la organización.

6.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conocer las necesidades de bienestar que presentan los colaboradores de PAECIA S.A.S
- Investigar alternativas de planes de bienestar existentes que se puedan adaptar a la organización.
- Incrementar la satisfacción y la motivación del trabajador.
- Crear ambientes de trabajo y actitudes psicológicas en el empleado que promuevan la permanencia del trabajador en la empresa.
- Presentar una propuesta de plan de bienestar

7. MARCO TEORICO

Teniendo en cuenta lo identificado dentro de la empresa **PAECIA SAS** y el conocimiento adquirido durante el tiempo de la competencia, consideramos que la calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción de estrés ocupacional y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la administración y los servidores.

Calidad de vida es un aspecto importante y medirlo es fundamental para lograr la definición de estrategias de desarrollo del recurso humano.

La calidad de vida laboral no solo es compatible con la productividad sino que también la potencia. La empresa deberá buscar el bienestar de sus trabajadores mediante un entorno laboral que permita su completo desarrollo personal y profesional para afrontar con éxito los retos que se le presenten. Esta información según Lean Millán 1999.

Nuestro programa se fundamenta en las teorías de la **motivación Teoría de la jerarquía de las necesidades Abraham Maslow** definió en su pirámide las necesidades básicas del individuo de una manera jerárquica colocando las necesidades más básicas o simples en la base de la pirámide y las más relevantes o fundamentales en el ápice de la misma, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas surgen otras de un nivel superior o mejor, en la última fase se encuentra con la autorrealización que no es más que un nivel de plena felicidad o armonía.

Adicional a esto se quiere resaltar el cumplimiento a la normatividad legal vigente con respecto al tema,



- **Los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005**, reglamentan los programas de Bienestar Social dirigidos a los funcionarios y su grupo familiar. Estos decretos contemplan que los programas de Bienestar Social, deben organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, mejorando así su nivel de vida y el de su familia.
- **Ley 909 de 2004**. Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- **Decreto 752 de 1984**. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- **Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984**: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
- **Ley 100 de 1993**: Seguridad Social Integral
- **Decreto 1572 de 1998**. Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- **Decreto 2504 de 1998**. Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- **Ley 1010 de 2006**. Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

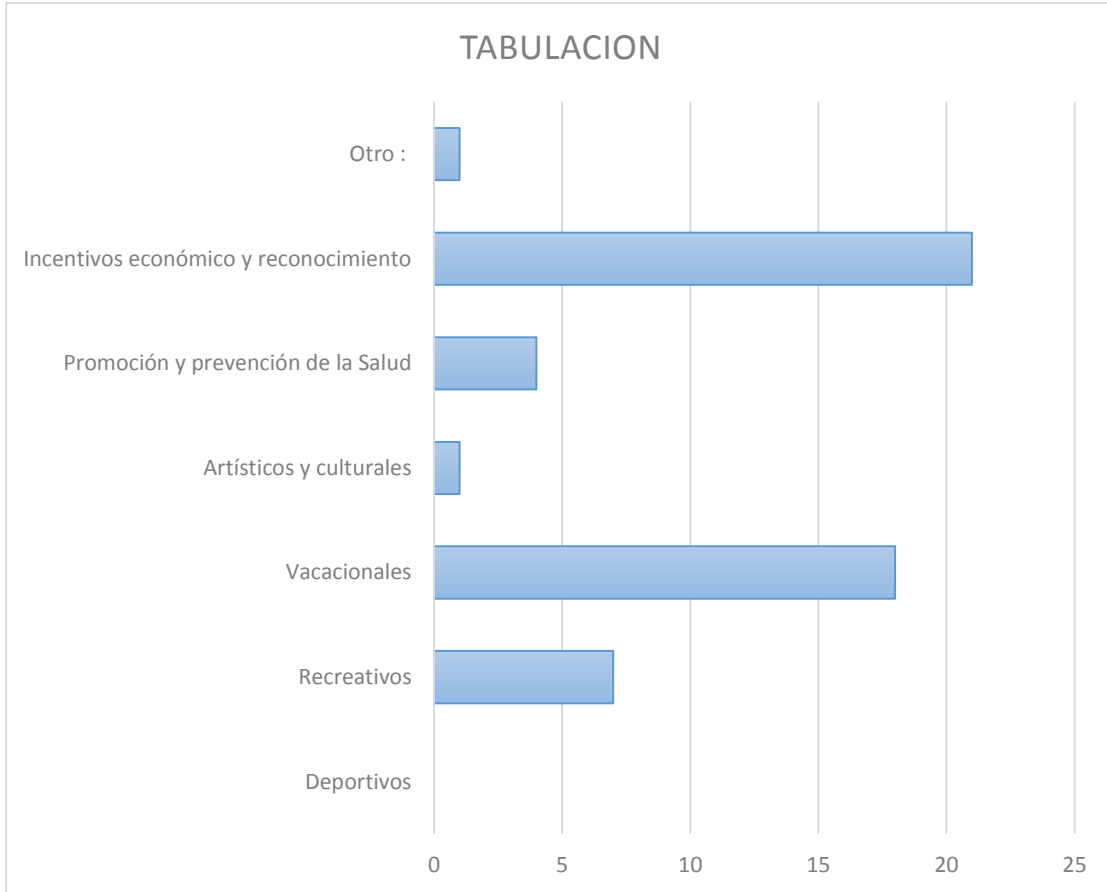
8. DIAGNOSTICO

Para esta propuesta se aplicaron dos materiales de recolección de información individual al personal de la sede administrativa de PAECIA S.A.S (encuesta), este material arrojó la siguiente información

1) Análisis de resultado encuesta NECESIDADES DE BIENESTAR:

Los colaboradores manifiesta más necesidades de bienestar con relación a los estímulos e incentivos económicos, el personal argumentan que esto es debido al sin número de funciones y carga laboral saber la remuneración mensual dada por la empresa.

- VER ANEXO 1: Instrumento de recolección de información NECESIDADES DE BIENESTAR
- VER ANEXO 2: Tabulación de la información



ANALISIS

El 81,8% de la población considera que uno de los programas que les gustaría que implementara la empresa es con relación a bienestar es sobre VACACIONES O VACACIONALES

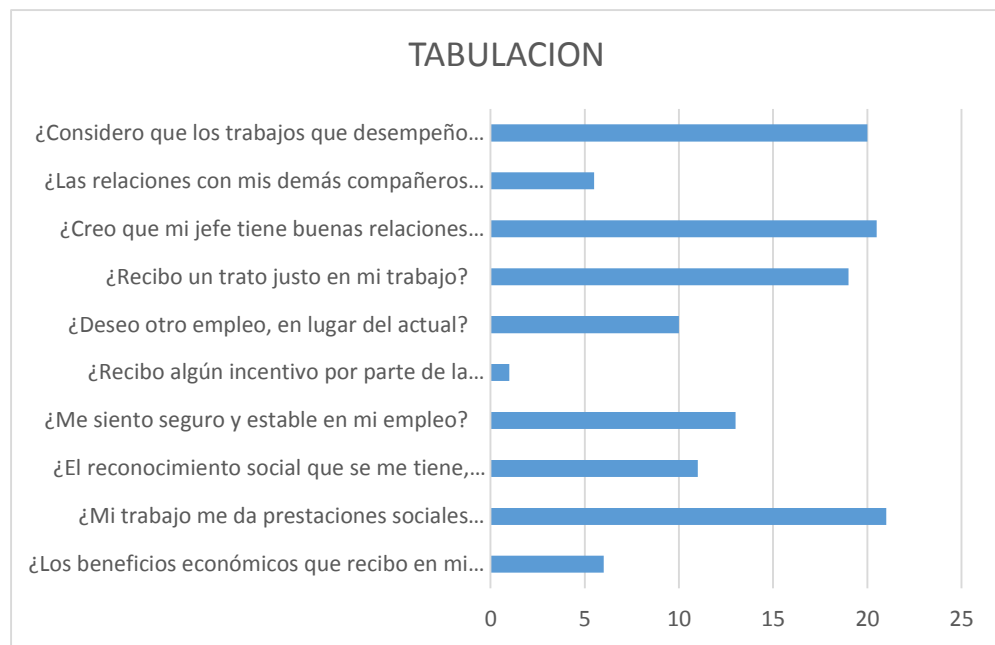
- El 95,4 % opinó que el programa ideal de bienestar es el Incentivos económico y reconocimiento

Con relación a los datos arrojados en esta primera encuesta, se puede observar que los colaboradores prefieren un programa enfocado en Incentivos económico y reconocimiento; para esta necesidad de bienestar identificada se propone una segunda encuesta con el objetivo de conocer más a fondo sobre dificultades del personal.

2) Análisis de resultado encuesta INCENTIVOS QUE FORTALECEN LA MOTIVACION

Teniendo en cuenta la anterior información, se aplicó al personal una segunda encuesta INCENTIVOS QUE FORTALECE LA MOTIVACION, con el objetivo de identificar necesidades más puntuales con relación a la necesidad principal de bienestar dentro de la empresa “*Estímulos e incentivos económicos*”

- VER ANEXO 3: Instrumento de recolección de información INCENTIVOS QUE FORTALECE LA MOTIVACION
- VER ANEXO 4: Tabulación de la información



ANALISIS

- EL 72,7 % considera que Los beneficios económicos que reciben del empleo NO satisfacen mis necesidades básicas
- El 50 % de los colaboradores manifestaron que el reconocimiento social que se le tiene en comparación a otros NO es el adecuado
- El 95% manifiesta nunca a ver recibido ningún tipo de incentivo o estímulo por parte de la empresa durante el tiempo que lleva prestando el servicio a la empresa
- El 54% desea cambiar de empleo en lugar del actual
- El 75 % manifestaron tener malas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

De acuerdo a la información recolectada, tabulada y analizada, la empresa INNOVANDO diseña las siguientes propuestas de programa de bienestar mencionadas a continuación



9. ELABORACION DE PROPUESTA

La empresa INNOVANDO teniendo como base toda la información (necesidades) antes recolectada en las diferentes encuestas, documenta las siguientes propuestas de bienestar laboral para la empresa PAECIA S.A.S. las cuales apuntan al mejoramiento continuo de la empresa pero principalmente al bienestar de cada uno sus colaboradores.

Cada uno de estas propuestas cuenta con una serie de actividades direccionadas a intervenir la necesidad identificada, adicional a esto se puede observar responsables, presupuesto y cronograma lo cual da claridad sobre la implementación, seguimiento y medición de cada uno de las propuestas.

- VER ANEXO 5 PROPUESTA PROGRAMA DE BIENESTAR PAECIA S.A.S

10. ANEXOS.

- ANEXO 6 :CONTROL ASISTENCIA (*Aplicación de encuesta*)
- ANEXO 7: FORMATO DE ENCUESTA NECESIDADES DE BIENESTAR
- ANEXO 8: FORMATO DE ENCUESTA INCENTIVOS QUE FORTALECEN LA MOTIVACION