

**BALANCE SOCIAL DE NEXANS COLOMBIA, GESTIÓN DE BIENESTAR Y  
DESARROLLO PARA EL RECURSO HUMANO MEDIANTE ACCIONES DE  
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**SANDRA MILENA MORANTES APONTE**



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA  
2010**

**BALANCE SOCIAL DE NEXANS COLOMBIA, GESTIÓN DE BIENESTAR Y  
DESARROLLO PARA EL RECURSO HUMANO MEDIANTE ACCIONES DE  
RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**SANDRA MILENA MORANTES APONTE**

**Trabajo De Grado Presentado Como Requisito Para Optar Al Título De  
TRABAJADORA SOCIAL**

**Directora**

**CRISTINA RAMÍREZ JAIMES**

**Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2010**

## DEDICATORIA

A Dios, todopoderoso por sus bendiciones. Has llenado mi vida de gran fortuna. Te doy las gracias por la familia que me diste y regalaste. Por los grandes seres que han dejado una huella en mi corazón. Diosito, espero que me sigas guiando por el camino que llene mi vida de felicidad, logros personales y profesionales, y si caigo quiero que estés conmigo siempre para apoyarme y levantarme.

A mis padres, que son el eje de mi vida y razón de ser. Gracias por su amor, educación, comprensión, afecto y regaños. Ellos han regado los logros que hoy alcanzó, y seguiré ofreciéndoles siempre mis metas.

A mis hermanos, Edwing, Clara y Martha.

Los quiero.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por los seres que me ha regalado y por permitirme ser profesional.

A mis padres por su amor y ofrecimiento incondicional para poder alcanzar mis metas y sueños.

A mis hermanos por sus alegrías.

A la UIS, por formarle profesionalmente.

A Nexans por permitirme culminar mi carrera profesional.

A los trabajadores y familias que contribuyeron a desarrollar los objetivos profesionales en Nexans.

A mis amigas de logros y tristezas, gracias Johana, Jenny, Ivonne y Mery por permitirme conocerlas y quererlas. Las llevó en mi corazón.

A mi supervisora de práctica, Cristina Ramírez, por su apoyo y comprensión, por aportar desde su experiencia profesional y enseñarme a reconocer mis fortalezas y debilidades. Gracias.

A todos los grandes docentes de la escuela de Trabajo Social, gracias por las bases aportadas para mi formación como Trabajadora Social.

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL	3
1.1 LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS	3
1.1.2 Los sistemas cerrados y abiertos.	6
1.2 LAS ORGANIZACIONES	8
1.2.1 Las organizaciones como sistema abierto	9
1.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	10
1.3.1 Balance Social	15
1.4 TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES	17
2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA: NORMATIVIDAD DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO HUMANO	20
3. CARACTERIZACIÓN DE NEXANS COLOMBIA S.A.	30
MULTINACIONAL NEXANS COLOMBIA S.A.	30
3.1.1 Plataforma Organizacional	31
3.1.2 Productos	34
3.1.3 Estructura Organizativa	35
3.1.4 Área específica donde se enmarca la práctica de Trabajo Social.	37
3.2 LA POBLACIÓN OBJETIVO DE INTERVENCIÓN	38
3.2.1 Estructura demográfica de los trabajadores	39
3.2.2 Estructura demográfica laboral	43
3.2.3 Estructura demográfica familiar	46
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA EN NEXANS	48
4.1 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO SITUACIONAL	48
4.1.1 Situación Inicial del Diagnóstico	49
4.2.2 Metodología Participativa	50

4.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	58
4.4 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL	59
4.4.1 Objetivos Estratégicos	60
4.4.2 Planeación Ejecutiva de la Práctica	60
4.5 PROCESO METODOLÓGICO DE INTERVENCIÓN	65
4.6 EJECUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN EN NEXANS	66
4.6.1 Balance Social de Nexans Colombia S.A.	81
4.7 ANÁLISIS DEL PROCESO DE PRÁCTICA EN NEXANS S.A.	135
5. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN EN NEXANS	138
6. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL.	141
6.1 PRESENTACIÓN	141
6.2 JUSTIFICACIÓN	142
6.3 OBJETIVOS	144
6.3.1 Objetivo General	155
6.3.2 Objetivos Estratégicos	144
6.4 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	146
6.5 METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN	151
7. CONCLUSIONES	153
8. RECOMENDACIONES	155
BIBLIOGRAFÍA	156
ANEXOS	158

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Principales Ong's Internacionales y Nacionales en temas de RSE	21
Tabla 2. Constitución Política de Colombia	26
Tabla 3. Principales productos de Nexans.	35
Tabla 4. Estructura de los trabajadores por género.	39
Tabla 5. Estructura de los trabajadores por edad.	40
Tabla 6. Nivel educativo de los trabajadores	41
Tabla 7. Estado civil de los trabajadores	41
Tabla 8. Residencia local del recurso humano	42
Tabla 9. Residencia nacional del recurso humano	42
Tabla 10. Distribución del recurso humano por áreas	43
Tabla 11. Clase de contrato establecido para los trabajadores	44
Tabla 12. Tiempo de vinculación de los trabajadores	44
Tabla 13. Mujeres con cargos directivos	45
Tabla 14. Tipología familiar del recurso humano de la organización	46
Tabla 15. Tipo de vivienda de los trabajadores	47
Tabla 16. Tenencia de la vivienda de los trabajadores	47
Tabla 17. Matriz DOFA	52
Tabla 18. Estrategias de la matriz DOFA	57
Tabla 19. Planeación ejecutiva de la práctica organizacional	61
Tabla 20. Cumplimiento de los indicadores del objetivo número dos	68
Tabla 21. Cumplimiento de los indicadores del objetivo número uno.	133
Tabla 22. Planeación de la propuesta de intervención	146

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Relaciones de intercambio en los sistemas abiertos	7
Figura 2. Relaciones de interés de las empresas	14
Figura 3. Niveles y áreas de Trabajo Social en las Organizaciones	19
Figura 4. Estructura organizacional de Nexans Colombia S.A.	36
Figura 5. Organigrama de la Dirección Administrativa	37
Figura 6. Proceso de intervención de la propuesta de Trabajo Social.	144

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
ANEXO A. Expectativas del Director Administrativo de la práctica de Trabajo Social	158
ANEXO B. Guía dinámica como soy yo.	159
ANEXO C. Guía taller “El Reportero”	160
ANEXO D. Formato de información para la caracterización y desarrollo del Balance Social	161
ANEXO E. Instrumento de recolección de información familiar	162

## RESUMEN

**TITULO:** BALANCE SOCIAL DE NEXANS COLOMBIA Y PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN, EMPRENDIENDO ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.\*

**AUTORA:** SANDRA MILENA MORANTES APONTE.\*\*

**PALABRAS CLAVES:** Responsabilidad Social Empresarial, Balance Social, Política Social, Programas de promoción y prevención, Planeación, Desarrollo del Talento Humano.

### **DESCRIPCIÓN:**

Debido a los problemas y cambios generados en el contexto, las organizaciones se encuentran en una reestructuración de sus políticas y programas no solo económicos sino sociales. Por ello, las empresas deben diseñar estrategias de compromiso y responsabilidad social empresarial con el medio donde desempeña su razón social.

Este proyecto describe la ejecución de la práctica de Trabajo Social realizada en Nexans, en el área de bienestar del recurso o talento humano de la organización, durante el primer semestre del 2009. Dentro de las organizaciones hay que tener presente en la planeación que todo proyecto social debe estar enfocado al bienestar y desarrollo del talento humano de la misma.

Para dar inicio en Nexans a actividades socialmente responsables, se requiere implementar y desarrollar una herramienta que permita medir cualitativa y cuantitativamente los programas que la empresa ejecuta con sus grupos de influencia.

La experiencia de práctica de Trabajo Social estuvo enfocada a la ejecución y desarrollo del Balance Social, siendo está la base de apoyo de las empresas que dan inicio a los compromisos morales y éticos tanto con sus trabajadores como el contexto. Por otra parte, dentro del proceso también se realizó un acompañamiento y apoyo en los programas de PyP del primer periodo del 2009, los cuales buscan un mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en los campos personales, familiares y profesionales.

Finalmente, teniendo las bases necesarias que lleven a evaluar la responsabilidad social que Nexans desempeña con el contexto. Se propone estructurar y diseñar la política social, con el fin de contribuir con verdaderos sustentos al desarrollo y bienestar de los seres humanos y conservación del medio.

---

\* Proyecto de Grado.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora de Proyecto: Cristina Ramírez Jaimes.

## SUMARY

**TITLE:** SOCIAL BALANCE AND PROMOTION AND PREVENTION PROGRAMS OF NEXANS COLOMBIA, UNDERTAKING ACTIONS OF SOCIAL RESPONSIBILITY.\*

**AUTHOR:** SANDRA MILENA MORANTES APONTE\*\*

**KEY WORDS:** Social company responsibility, social balance, social policy, promotion and prevention programs, and human proficiency development.

**DESCRIPTION:** Due to the problems and changing causes in the context, organizations are in a reconstruction policy not only with economic programs but also social. In consequence, the companies should create a commitment and social company responsibility strategies based on his social reason.

This project is aimed to describe the execution of the social work practice made in the welfare resources or human proficiency area of Nexans. It must be noticed that inside all organizations, the plan should be focused on the development and welfare of human proficiency.

To bring with Nexans socially compromised activities, it is required to develop and to apply a tool that allows to measure quantitatively and qualitatively the programs made by the company with their mayor groups.

On one hand, the practical experience of social work was focused to the execution and development of social balance as a base of support of the companies, which bring with the moral and ethic commitments with workers and surrounding. On the other hand, it was made an accompanying and support for the Social Welfare programs; those look for an increasing in life quality of workers in personal, familiar and professional.

Finally, having the bases needed to evaluate the social responsibility that Nexans develops in their surroundings it is proposed to structure and design a social policy that contributes to support trusty the development and welfare of human beings and the preservation of the environment.

---

\* Graduating Work.

\*\* Faculty of Human Sciences. Social Work School. Project Director: Cristina Ramirez Jaimes.

## INTRODUCCIÓN

El crecimiento del mundo organizacional le ha exigido a las empresas no solo emprender objetivos económicos, también deben ejecutar programas y proyectos sociales que lleven implementación de acciones socialmente responsable con sus trabajadores y familias, comunidad y el contexto donde desempeña su razón social. En el contexto mundial y nacional, la importancia de los proyectos sociales ha tomado fuerza en los últimos años, tomando un significado y valor para las empresas que perciben los programas como una forma de contribuir con el desarrollo y mejoramiento en la calidad de vida de la población, con el propósito de garantizar un sociedad justa, equitativa y con gran potencial de desarrollo.

Por los problemas sociales y ambientales actuales, se requiere un análisis y estudio global, el cual permita estructurar y avanzar en la construcción de proyectos que lleven a un desarrollo y bienestar de todas las personas. Es aquí donde se perciben las obligaciones y compromisos morales que adquieren los diferentes grupos o entes poblacionales. Es así, donde Nexans, ha dirigido acciones y propuestas sociales que lleven a la implementación de estrategias socialmente responsables con el medio.

Por lo tanto en Nexans y desde las acciones del área de bienestar social de la empresa, Trabajo Social ha emprendido programas de mejora en los anteriores aspectos. Es importante para la implementación de los proyectos, los cuales están enfocados a una responsabilidad empresarial, contar con el apoyo y colaboración de los directivos y demás participantes del recurso humano, familiares y la misma sociedad. Son en estos espacios donde se estructura la experiencia de la practicante de Trabajo Social, durante un periodo de cuatro meses. La

organización se encuentra estructurando proyectos sociales que lleven a promover una responsabilidad social. Por ello, se plantea una propuesta de intervención enfocada al desarrollo de objetivos sociales, inicialmente con sus trabajadores y sus familias. Los programas y acciones de formación profesional estuvieron enfocados a la ejecución e implementación y análisis de la herramienta del Balance Social, la cual le permite a las empresas evaluar sus acciones de colaboración y apoyo enfocados al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de su recurso humano.

El siguiente informe de intervención profesional de Trabajo Social, tiene como finalidad describir, analizar y dar a conocer los resultados de los objetivos emprendidos durante la experiencia realizada en el primer semestre del 2009. Su estructura está dividida en ocho partes. Donde la primera refleja el marco teórico-conceptual, que soporta la realidad y acción profesional. El segundo apartado, muestra el contexto, es decir las políticas que sustenta la realidad a nivel mundial y nacional Siguiendo con la clasificación del informe, en el tercer ítem, encontraremos lo relacionado con la organización, donde se pretende abordar los aspectos principales de la empresa, y por otra parte muestra la población a abordar. En el cuarto apartado, refleja todo lo relacionado con la intervención profesional, dando a conocer el diagnóstico estratégico, objetivos a cumplir, planeación y resultados de los mismos. El quinto punto, resalta la evaluación del proceso de intervención, retomando aspectos tanto positivos como negativos y se reflejan los logros de la experiencia profesional dentro de la organización. Por lo anteriormente planteado, el apartado seis, está enfocado a la realización de una propuesta de intervención, teniendo como base los resultados y evaluación del proceso desarrollado por la estudiante de Trabajo Social. Finalmente los últimos apartados, muestran las conclusiones y recomendaciones de la práctica profesional, es decir resaltar los logros, resultados del proceso, y que se debe hacer para mantener o mejorar los aspectos sociales de Nexans.

## **1. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL**

Los procesos de formación profesional, en este caso el área de Trabajo Social requieren desde su origen la construcción de un marco teórico-conceptual, los cuales orientan y sirven como guía para reconocer la realidad y los fenómenos sociales donde tiene influencia la profesión; por consiguiente se puede decir que estos son teorías y conceptos que expresan y desarrollan los argumentos de la práctica profesional.

Para el desarrollo de estos objetivos se contó con teorías y conceptos que permitieron compararlo y contrastarlo con la realidad a analizar, dentro de los fundamentos que sirvieron de base en el proceso profesional. En primera instancia está la Teoría de Sistemas, la cual es una integración de grandes conocimientos. Además se requirió de un Marco Conceptual que dieran definiciones claras dentro del proceso de formación, entre las cuales encontramos, La organización, el Recurso humano de la administración, Responsabilidad Social Empresarial y Balance Social.

### **1.1 LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS**

La Teoría de Sistemas será la base y guía dentro de la práctica organizacional, ella permite estudiar y analizar las relaciones que se establecen dentro del contexto general tanto interno como externo, es decir los individuos, familias, instituciones o organizaciones, medio ambiente y sociedad; donde lo fundamental son los vínculos y el proceso que se da en cada uno de éstos sistemas.

Dentro de esta teoría se puede estudiar las relaciones que se estructuran en cada uno de los sistemas ya mencionados, por otra parte es una herramienta que permite analizar los fenómenos sociales presentes en las interrelaciones tanto

externas como internas de cada uno de ellos. Es por ello que a continuación se dará un análisis detallado de la teoría de sistemas.

A lo largo de la historia la Teoría General de Sistemas (en adelante TGS), ha logrado ser reconocida en diferentes ámbitos, como en lo científico y tecnológico. Para Ludwing von Bertalanffy, autor de la TGS, es necesario, no solo comprender los elementos que conforma un sistema, es también entender las relaciones que se dan dentro de cada uno de estos. De lo cual Bertalanffy plantea: “Es necesario estudiar no solo las partes y procesos aislados, sino también resolver los problemas decisivos hallados en la organización y el orden que los unifican, resultantes de la interacción dinámica de las partes y que hacen el diferente comportamiento de estas cuando se estudian aisladas o dentro del todo”<sup>1</sup>, es decir, es fundamental mirar los efectos o consecuencias que se dan en las interacciones entre cada uno de los sistemas externos y subsistemas internos, para así conocer los efectos tanto positivos como negativos de la interacción o relaciones establecidas en los mismos.

Para comprender mejor la teoría de sistemas es necesario ahondar su concepto, el cual no cuenta con una definición única y propia. A continuación, se presentan las definiciones que pueden dar una mejor comprensión para el proceso profesional de lo que implica los sistemas. Según Bertalanffy, el sistema son “Complejos de elementos en interacción”<sup>2</sup>. Por otro lado Buckey, señala que “Sistema es un complejo de elementos o componentes directa o indirectamente relacionados en una red causal, de modo que cada componente está relacionado por lo menos con otros, de modo más o menos estables en un lapso dado”<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Primera Edición. Santa fe de Bogota, DC. Fondo de cultura económica. 1968. 311 p., 31 p.

<sup>2</sup> *Ibíd.*, p. 33.

<sup>3</sup> BUCKEY, Walter. La sociología y la teoría moderna de los sistemas. Amorrortu Editores. Buenos Aires. 1967. 321 p., 70 p.

Otro de los grandes autores que da un concepto claro, concreto y preciso es Chiavenato, él cual definió al sistema como:

*Conjunto de elementos (que son partes u órganos componentes del sistema), dinámicamente relacionados, esto es, en interacción (formando una red de comunicación en razón de la interacción entre los elementos), que desarrollan una actividad (que es la operación o proceso del sistema), para alcanzar un objetivo o propósito (que es la propia finalidad del sistema), operando sobre datos/energía/materia (que son los insumos o entradas de recursos para que el sistema opere), tomados del medio ambiente que circunda el sistema (y con el cual el sistema interactúa dinámicamente), en una referencia de tiempo dada (que constituye el ciclo de actividad del sistema), para proporcionar información/energía/materia (que son el producto o resultados de la actividad del sistema)<sup>4</sup>*

Estas definiciones podrían resumir al sistema como, un conjunto de elementos que se encuentran en una relación y retroalimentación, donde cada uno de ellos se organiza y forma para emprender acciones, funciones o actividades con el fin de cumplir un objetivo o fin. Sin embargo, debe tomar los elementos necesarios del medio que los rodea para llevar a cabo la dinámica o proceso. Esto confirma que cada uno de los componentes que conforma un sistema necesita relacionarse con los demás para lograr su objetivo, de igual forma es necesario resaltar que cada uno de ellos influye en los demás para que así este logre su desarrollo.

Teniendo en cuenta los conceptos anteriores; dentro del accionar de Trabajo Social en Nexans, se vio necesaria la articulación con la Teoría de Sistemas. La TGS, da una visión de la retroalimentación interna y externa existente en cada sistema, y ésta se pudo ver en las relaciones que se establecen entre los trabajadores, familias, organización y comunidad, donde cada uno de ellos influye positiva o negativamente en la empresa. Sin embargo, se espera que el proceso se de en forma positiva; para lograr esto es necesario el compromiso, responsabilidad y reconocimiento tanto del individuo, organización y comunidad

---

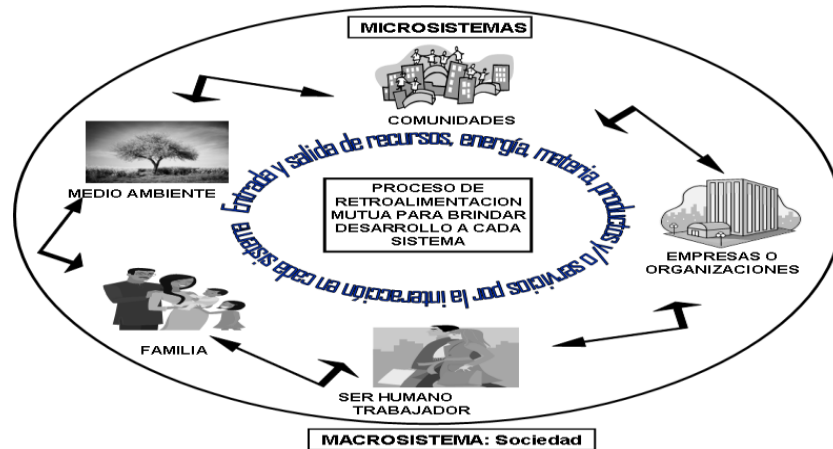
<sup>4</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. McGRAW-HILL Editores. México. 1988. 578 p., 3 p.

para llegar a una participación total del recurso humano sobre los efectos o consecuencias negativas.

Es por ello que la propuesta de intervención en Trabajo Social, se orientó hacia el bienestar de los trabajadores y sus familias en primera instancia, esperando que el actuar en estos niveles permita ascender con más propiedad a otras esferas como la comunitaria y social; donde esta última exige acciones previas y un tiempo prolongado de intervención.

**1.1.2 Los sistemas cerrados y abiertos.** Por los conceptos anteriormente definidos, se hace necesario ampliar otro aspecto de los sistemas, los sistemas cerrados y abiertos. Los primeros se encuentran aislados del medio que los rodea, no presenta ningún intercambio con el contexto, en este podría encontrarse los sistemas mecánicos y físicos que pueden ser considerados cerrados por su ambiente, un ejemplo la piedra. Por otro lado encontramos los sistemas abiertos, los cuales intervienen, influyen y son influenciados en el medio que los rodea, se da una integración e interacción con el medio circundante para llegar a la transformación y continuidad del sistema. Éstos presentan un intercambio con el ambiente, aquí encontramos por ejemplo, lo biológico y lo social, los cuales están en una continua interacción y relación con el medio, se dan relaciones recíprocas. A continuación, se ilustrará el proceso de retroalimentación de los sistemas (ver figura 1).

**Figura 1. Relaciones de intercambio en los sistemas abiertos**



Fuente: Autora.

Para comprender el proceso de retroalimentación de los sistemas abiertos, es necesario definir ciertos procesos que se dan en el mismo, según Bertalanffy, se da un intercambio en:

- **Entrada:** Se enfoca en los insumos, la materia prima. Es la fuerza de impulso, de arranque, de partida o entrada de un sistema, es decir material-energía para operar.
- **Procesamiento:** Es la transformación de dicho objetivo, produce el cambio, es el proceso en el que la entrada cambia a salida, es la acción de un sistema.
- **Salida:** Es el resultado del sistema, es aquella en la cual se ha creado el propósito o masa, ya está listo para lanzarlo o tramitarlo a su debido objetivo.
- **Retroalimentación:** Su objetivo es controlar el estado del sistema, también mantiene o perfecciona el desempeño del proceso.
- **Ambiente:** Es el que rodea externamente el sistema, el ambiente es un recurso para el sistema pero también una amenaza para su supervivencia.

Hay que tener en cuenta que los sistemas influyen y son influenciados por el medio que lo rodea, generándose un equilibrio dinámico y recíproco en los mismos. Es aquí donde encontramos las organizaciones, ya que en éstas las

retroalimentaciones e interacciones son constantes tanto con su recurso humano y contexto que los rodea. A continuación, se describirá un sistema que es considerado abierto, ya que este es uno de los grandes componentes donde los seres humanos mediante la interacción se relacionan, coordinan y crean ciertos objetivos y metas que el hombre aisladamente no puede llevar a cabo.

## 1.2 LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones son sistemas sociales abiertos que se crean para que los individuos logren sus objetivos de desarrollo en la sociedad, las cuales ofrecen servicios y productos que son necesarios para un desempeño y desarrollo de las personas. Para Barnard, “la organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas”, se plantea que para que esta exista es necesaria la cooperación de quienes la integran. Una organización solo existe cuando: “Hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a contribuir con acción y con miras a cumplir un propósito común”<sup>5</sup>.

Es necesario que cada uno de los individuos contribuya en beneficio de la organización, ya que son quienes poseen influencia y tienen contacto con la misma. Sin embargo, las contribuciones que los individuos brindan a la organización, dependen de los satisfactores o recompensas que reciban de ésta.

Es por ello que Nexans, se encuentra en la búsqueda constante de acciones sociales para su recurso humano, ya que mediante el compromiso y la responsabilidad con el bienestar del mismo la empresa también esta logrando un desarrollo, es decir garantizar un progreso y estabilidad reciproca y conjunta.

Ampliando el concepto de las organizaciones, encontramos que Haas y Drabek, plantean que ésta es un “sistema discernible de interacción relativamente

---

<sup>5</sup> *Ibíd.*, p. 7.

permanente y relativamente complejo”<sup>6</sup>, donde, más que la suma total de las partes, el factor de mayor importancia es la interacción o relaciones que se establecen con las mismas. Con esto podría decir que las organizaciones son sistemas complejos, que cada vez requieren y demandan factores que deben contribuir a su desarrollo, y por otra parte deben mantenerse en constante interacción, con el propósito de impedir cualquier dinámica de cambio.

**1.2.1 Las organizaciones como sistema abierto.** Durante largos años se ha planteado que las organizaciones deben ser vistas como sistemas abiertos, y uno de los autores que influyó en ello fue Spencer Herbert, afirmando que:

*“Un organismo social se asemeja a un organismo individual en los siguientes aspectos esenciales: en el crecimiento, en volverse más complejo a medida que crece, sus partes exigen interdependencia mutua, porque su vida tiene inmensa extensión comparada con la vida de sus unidades componentes, y porque en ambos casos hay creciente integración acompañada por creciente heterogeneidad”<sup>7</sup>.*

Otro de los grandes autores que estudiaron los aspectos más relevantes de las organizaciones como sistemas fue Hicks Herbert, donde señala que “una organización es un proceso estructurado en el cual interactúan personas para alcanzar sus objetivos”<sup>8</sup>. Es decir dentro de las organizaciones se dan interacciones entre las personas que la integran con el fin de realizar sus funciones, actividades y objetivos.

Dentro de las organizaciones es de gran importancia reconocer como eje o componente fundamental de desarrollo a las personas o recurso humano que la integra. Según Hicks, señala que las personas son el núcleo y elemento de las empresas, ya que mediante sus interacciones componen la organización y desarrollan los objetivos corporativos, y al tiempo las empresas deben contribuir

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*, p. 9.

<sup>7</sup> *Ibíd.*, p. 11.

<sup>8</sup> HICKS, Herbert. Administración de organizaciones. Desde un punto de vista de sistema. Edición McGraw-Hill. Compañía Editorial Continental S.A. México. 1977. 587 p., 45 p.

con el propósito de aportar al cumplimiento de los objetivos personales de sus trabajadores para que ellos no pierdan su participación e interés de respuesta a la organización.

Toda organización juega un gran papel en la sociedad, ya que influye en los macrosistemas (Gobierno o Estado y sociedad) y subsistemas (Trabajador y familias), pero son en estos donde presenta mayor influencia, ya que gracias a las funciones que ellos realizan en la organización, ésta puede funcionar positiva o negativamente en la sociedad, de igual forma la empresa es la que permite que el individuo desarrolle sus capacidades y potencialice, es decir se dan relaciones de intercambio, para así llegar a la recompensa recíproca.

Sin embargo, sumado a los beneficios y demás aspectos que se logran establecer en los empleados y las organizaciones, los entes también influyen en las familias, sociedad y medio ambiente. Por ello, es necesario que las empresas emprendan acciones de respeto, compromiso y responsabilidad con el bienestar de todos los sistemas donde influye tanto positiva como negativamente, los cuales se verán reflejados en un cambio social, cultural y ambiental.

### 1.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Dentro del contexto donde se desarrolló la presente práctica organizacional, enmarcada en el área de bienestar social, percibe al ser humano como aquel ciudadano lleno de virtudes, potencialidades y habilidades, que serán desarrolladas y reflejadas en su desempeño laboral. Es aquí, donde la empresa debe enfocar proyectos sociales que lleven al ser humano a afianzar sus habilidades con el propósito de ampliar las oportunidades de bienestar de los trabajadores. Además las personas dentro de toda organización deben ser vistas como seres íntegros con deberes y derechos de desarrollo, donde se debe

garantizar las mejores condiciones de bienestar tanto para los trabajadores como las familias y comunidad.

Durante los últimos años las empresas han aumentado el interés por participar en diferentes actividades, como la creación de políticas empresariales que contribuyan en lo social y ambiental, con el fin de que los seres humanos aumenten su bienestar; ello implica que dentro de las organizaciones no solo se debe tener metas el crecimiento económico, igualmente tiene que contribuir en el desarrollo de su recurso humano, comunidades y medio ambiente. Cuando se inicia hablando de Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE), se debe tomar como un elemento interdependiente de cualquier sistema; es decir no funciona aislado del contexto. En esta medida, se intenta que las organizaciones; incluyendo las de tipo Gubernamental y No gubernamental; involucren esta metodología en sus objetivos, las cuales conllevará a que se den procesos influyentes, positivos y óptimos donde el valor social y ambiental son el objetivo principal.

Sobre RS, se inicia hablando en los 50' de la ética empresarial, mediante las demandas sociales generadas por las actuaciones empresariales, las cuales eran consideradas como inmorales, y por otra parte las empresas tradicionales cambiaron radicalmente, por ejemplo su organización, jerarquía y la influencia que estas ejercían en el medio no eran las más adecuadas. Por otro lado, se analizó su actuación y gestión en la sociedad, dando paso a cuestionar las consecuencias sociales, económicas, políticas y ambientales más negativas desarrolladas por las empresas. Durante los 70', estas preocupaciones fueron aumentando, se presentaron movilizaciones cuestionando las consecuencias ecológicas desarrolladas por las empresas, y fueron estas actuaciones las que dieron inicio a la Responsabilidad Social de las empresas, donde el enfoque no solo debe ser lo económico, también debe prestar importancia al desarrollo humano.

La Responsabilidad Social Empresarial, no tiene un concepto único y propio, según Baltasar Caravedo, “la RSE, es una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de la empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de influencia de las empresas”<sup>9</sup>. Es decir, es una perspectiva empresarial que no se limita solo a satisfacer al consumidor sin que se preocupe por el bienestar de las personas y comunidad con la que se involucra y desarrolla.

En definitiva se puede entender a la Responsabilidad Social Empresarial como:

*Capacidad de respuesta que tiene una empresa, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona. De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno*<sup>10</sup>.

Para que las empresas adquieran un compromiso social, es necesario adquirir códigos de conducta y cooperación con el contexto, además de la creación de un buen clima competitivo y políticas socioeconómicas acordes con la realidad presente; en los anteriores aspectos es necesario que las empresas cuenten con valores y principios corporativos capaces de generar cambios positivos; y para ello se requiere la confianza y compromiso con sus trabajadores, comunidad y el medio ambiente, evitando así posibles cambios negativos en los programas y proyectos sociales de responsabilidad empresarial. Para la realización del proceso anteriormente mencionado, es fundamental la creación y ejecución de políticas sociales y ambientales, las cuales deben estar enfocadas al bienestar de todos, especialmente de los más desfavorecidos; igualmente a la protección y conservación del medio que nos ofrece las herramientas de supervivencia. Los

---

<sup>9</sup> La Responsabilidad Social Empresarial, una prioridad en el mundo empresarial moderno. Foros empresariales nacionales 2001-2002. 16 p., 7 p.

<sup>10</sup> CENTRO COLOMBIANO DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL. [en línea]. Colombia. [citado 18 Noviembre, 2009]. Disponible en Internet <[http://ccre.org.co/upload/2art03\\_g.pdf](http://ccre.org.co/upload/2art03_g.pdf)>

programas anteriormente mencionados requieren de objetivos y metas factibles a corto, mediano y largo plazo, además demanda de compromiso y responsabilidad de su recurso humano y todos los actores sociales que quieran participar.

El desarrollo de las políticas sociales solo se logrará cuando las organizaciones fortalezca al recurso humano, mediante la educación, preparación, y participación de todos, teniendo en cuenta estos procesos los individuos contarán con más capacidades y habilidades para enfrentar los problemas que impiden su bienestar. Los anteriores aspectos, son uno de los principales ejes por los que trabaja las organizaciones con responsabilidad y compromiso social; y son precisamente en estos aspectos en los que está trabajando Nexans. Tomando las bases necesarias para emprender políticas donde tanto los trabajadores, familias y sociedad, sean personas de cambio y tengan poder de participación en problemas que impiden su bienestar.

Por otra parte para que las empresas sean socialmente responsables es necesario “manifestar un conjunto sistemático de políticas, programas y prácticas coordinadas e integradas a la operación del negocio, que soportan el proceso de toma de decisiones frente a cada una de las relaciones que la empresa mantiene, de manera coherente con unos principios básicos de gestión”.<sup>11</sup> Por ello a continuación, se muestra las relaciones que la empresa debe mantener con la comunidad, medio ambiente, mercado y sus clientes (ver figura 2”).

---

<sup>11</sup> *Ibíd.*

**Figura 2. Relaciones de interés de las empresas**



Fuente: Tomado del Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial.

Según los intereses anteriormente expuestos (comunidad, mercado, clientes internos-entre ellos los trabajadores- y medio ambiente), las empresas deben mantener con cada uno de ellos, una relación de retroalimentación recíproca, basadas en confianza, responsabilidad y compromiso, con el propósito de lograr un bienestar conjunto entre las partes. Finalmente se puede decir, que la responsabilidad social empresarial, no puede ser vista como un medio de respuestas filantrópicas como muchas organizaciones lo creen, es necesario que las empresas aborden aspectos tanto sociales como económicos, para ello es pertinente cambiar las perspectivas de “caridad o ayuda” que éstas realizan para la sociedad, entre ellas la potencialización, empoderamiento, y la libertad de decidir en su desarrollo.

Existen diferentes metodologías o procesos que conllevan a la responsabilidad social, con el propósito de que las empresas las adopten y desarrollen aquellos aspectos que impiden un desarrollo equitativo en la sociedad. Entre las herramientas encontramos el Balance Social, el cual contribuye a identificar oportunidades de mejora tanto en el área interna como externa donde la empresa juega un gran papel.

**1.3.1 Balance Social.** Cuando se habla de Balance Social (en adelante BS), en general se refiere a un tipo de cuenta social, dirigiendo la atención a la relación existente entre la empresa y la sociedad.

“Como cualquier otra institución, pública o privada, la empresa requiere credibilidad, un consentimiento de la sociedad para poder actuar y realizar sus objetivos. Esta legitimidad social depende de su capacidad para responder a los problemas y necesidades de la sociedad, de los bienes y servicios que pueda aportar por su utilización eficiente de determinados recursos”<sup>12</sup>.

Se puede plantear que el BS, es un complemento del Balance Financiero, por ello es un instrumento social que refleja y da a conocer los objetivos que la empresa tiene con sus empleados, familias, comunidad y medio ambiente. En términos generales es demostrar como están las relaciones entre la organización con contexto interno y externo, ya que el propósito es contribuir en mejorar las oportunidades sociales, para el bienestar y calidad de vida de las personas.

Se empieza hablar de BS a mediados de los años sesenta, donde la economía social de Estados Unidos, empieza a ver los problemas que las empresas estaban generando tanto en el entorno social como ambiental, generadas por sus actividades de carácter económico, entonces se creyó pertinente plantear una revisión de las relaciones que la empresa establece con sus empleados, sociedad y el contexto. El Balance Social es definido como, “El reporte anual producido voluntariamente por la empresa luego de una "auditoria interna" para identificar su grado de responsabilidad social. Esta auditoria busca entender la gestión del negocio y evaluarla según criterios ambientales, socio-económicos, en los

---

<sup>12</sup> GARCÍA MARZÁ, Domingo. Del Balance Social al Balance Ético. Claves de una auditoría ética. [en línea]. Europa. [citado 18 Noviembre, 2009]. Disponible en Internet<<http://www.angelfire.com/journal2/comunicarse/balanceetico.pdf>>

diversos niveles propuestos: políticas de buen gobierno corporativo, valores, visión de futuro y desafíos propuestos”<sup>13</sup>.

Uno de los entes que ha contribuido al desarrollo del BS, es la Asociación Nacional de Industriales, ANDI, señalando que éste es “un instrumento de datos cuantitativos y cualitativos, de gestión útil para planificar, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos fundamentalmente cuantitativos la gestión social de una empresa, en un periodo determinado, frente a metas preestablecidas, debe ser evaluado y presentando al final de cada periodo”<sup>14</sup>.

Por otra parte los objetivos que el BS presenta son los siguientes:

- Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial para su cumplimiento de Responsabilidad Social, en un periodo dado, permitiendo concretar políticas y programas sociales que contribuyan tanto para sus trabajadores como para la sociedad donde se desempeña.
- Es una herramienta de gestión empresarial que permite planificar acciones que contribuyan a aumentar la productividad y eficiencia de sus trabajadores.
- También le permite a la empresa actualizar, redefinir o definir las políticas y programas que tengan que ver con la responsabilidad social que esta desempeña con la sociedad y medio ambiente.

Durante el desarrollo del Balance Social en Nexans, se vio la necesidad de hacer una proyección que diera resultados positivos, debido a que la empresa no había desarrollado ningún tipo de documento que contuviera información de tipo cualitativo y cuantitativo. Para el desarrollo del BS de la empresa se tomó como guía y referencia el desarrollado por la ANDI, ya que es un formato que ofrece las herramientas necesarias para proyectar las potencialidades y debilidades sociales

---

<sup>13</sup> ETHOS, Emprender y Redes. Balance social y comunicación de la empresa a la sociedad. [en línea]. Brasil. [citado 19 Noviembre, 2009]. Disponible en Internet<[http://www.empresa.org/doc/recursos\\_comunicadores/SALA\\_DE\\_PRENSA\\_Balance\\_Social\\_y\\_Co\\_municacion.pdf](http://www.empresa.org/doc/recursos_comunicadores/SALA_DE_PRENSA_Balance_Social_y_Co_municacion.pdf)>

<sup>14</sup> ANDI. Manual de Balance Social. Colombia. 2001. p99.

de la organización. En la elaboración del BS de Nexans, se logró caracterizar el recurso humano y de igual forma brindar información necesaria y fundamental para emprender acciones y proyectos sociales, enfocados a trabajar debilidades y fortalecer las capacidades o habilidades de sus empleados y familias para después emprender programas sociales con la comunidad.

#### 1.4 TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

El Trabajador(a) Social cuenta con algunas perspectivas de intervención en los niveles administrativos del recurso humano, los cuales son adoptados dependiendo del tipo de organización, se debe tener en cuenta su misión, visión, recursos, políticas y estructura organizacional.

Dentro de los niveles administrativos<sup>15</sup>, encontramos los siguientes:

- Nivel Instrumental: Son labores operativas y está enfocado a realizar operaciones de registro, liquidación, remuneración, contratación, afiliaciones de ley, entre otros. Se encuentra estructurado a corto plazo.
- Nivel Programático: Es una fase más amplia que la anterior, se da en las medianas y grandes empresas, enfocada al análisis ocupacional, salud ocupacional, evaluación de desempeño, servicios recreativos y culturales, entre otros. Se diseñan programas con objetivos y políticas para todo el sistema del personal. Está estructurado a mediano plazo.
- Nivel Estratégico: Se trata de crear nuevas condiciones organizacionales que propicien cambios culturales y estructurales en la empresa, con el fin de lograr un desarrollo de la empresa y un mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes.

Por la alta competitividad de las empresas en el mercado, las organizaciones deben contar un recurso humano idóneo, que sea capaz de responder a los cambios estructurales del medio y la organización. Trabajo Social en el área

---

<sup>15</sup> TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo Social en Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En: Revista Colombiana de Trabajo Social, CONETS. 2005. no. 19., p. 114-127.

empresarial, cuenta con diferentes alternativas de desarrollo profesional, sin embargo es necesario tener en cuenta que la importancia de sus funciones radica en el desarrollo del Talento humano de la organización, ya que el trabajador es el eje y centro de las empresas.

Dentro de las áreas de intervención profesional<sup>16</sup>, encontramos las siguientes:

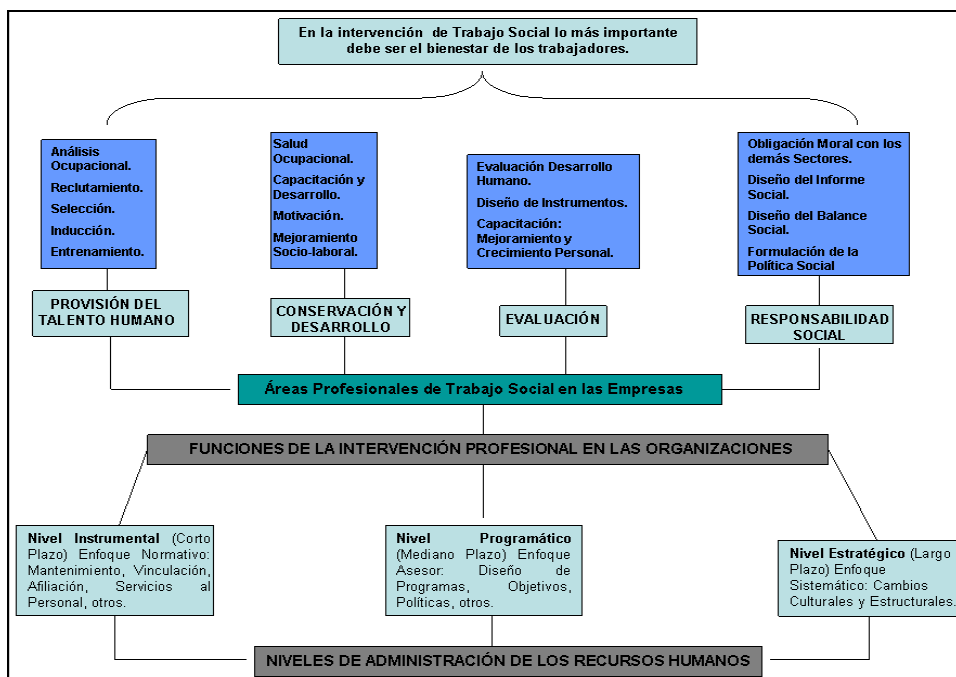
- **Provisión del Talento Humano:** Para lograr una gestión humana, se debe implementar estrategias de desarrollo de su recurso humano que le permita a la empresa concentrar y mantener trabajadores con altos niveles de calidad.
- **Conservación y Desarrollo:** La empresa debe diseñar y dirigir programas de capacitación para potencializar y desarrollar las competencias individuales y grupo para mejorar el clima organizacional y brindar un ambiente sano y agradable al trabajador.
- **Evaluación:** Es necesario evaluar al trabajador mediante y proceso sistemático y periódico, con el fin de obtener información de las debilidades y fortalezas de su desempeño, cuyo propósito es buscar estrategias de mejoramiento para mejorar la productividad.
- **Responsabilidad Social:** Es aquella obligación moral con los grupos con los que interactúa. El Balance Social es la herramienta social que permite conocer y evaluar cuantitativa y cualitativamente la responsabilidad social de la empresa.

A continuación, se ilustra un resumen de los niveles y áreas donde el Trabajador(a) Social debe implementar estrategias que lleven a la empresa y trabajador a un mejor desempeño y desarrollo en la sociedad.

---

<sup>16</sup> Ibíd.

**Figura 3. Niveles y áreas de Trabajo Social en las Organizaciones**



Fuente: Tomado Carlos Eduardo Torres. Trabajo Social en las Organizaciones y modificado por la autora del proyecto

Con lo anteriormente descrito, es pertinente señalar que la práctica de Trabajo Social en Nexans, estuvo enmarcada dentro del nivel programático, ya que se emprendió el desarrollo y diseño de programas y objetivos de actividades que llevaran a un bienestar de los trabajadores y organización. En lo que respecta al área de intervención profesional, el ejercicio se encuentra ubicado en responsabilidad social, mediante la implementación de la herramienta del BS.

## **2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA: NORMATIVIDAD DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL DESARROLLO HUMANO**

Dentro de la normatividad existente de Responsabilidad Social Empresarial, RSE, tanto a nivel Internacional como Nacional, existen normas, programas o instrumentos de medición cuantitativa y cualitativa, que le permiten a las empresas ejecutar objetivos no solo económicos sino sociales que se requieren para contribuir con el desarrollo de la sociedad.

Por ello, para comprender la dinámica existente entre los proyectos, programas y normas que emprenden acciones de RSE, se estudiarán los requisitos y objetivos que buscan cada uno de ellos, para así lograr contribuir con el desarrollo y bienestar del recurso humano, familias, comunidades y sociedad en general. Además de la normatividad, se dará un pequeño análisis de las Organizaciones no Gubernamentales, ONG's, las cuales promueven la RSE, en el mundo y han sido modelos y gestoras para las empresas que quieren ser socialmente responsables. Se hará también énfasis en la Constitución Política, siendo está el eje rector de lo legal, jurídico, político, económico y normativo de Colombia.

Dentro del contexto Internacional, son muchas las normas o iniciativas emprendidas que proponen principios, directrices, aplicación de normas y/o estándares de calidad, fabricación, comercio y comunicación, reconocimiento en la sociedad y mercado, requerimientos de responsabilidad social, entre otros; es aquí donde algunos entes, han emprendido proyectos en estos espacios donde las organizaciones han jugado un gran papel.

La normatividad de RSE, ha sido en su mayoría desarrollada por Organizaciones no Gubernamentales, la cuales tienen como propósito contribuir con el desarrollo, cambio y transformación social para lograr una mejora continua y equitativa de la

sociedad. Las Ong's son organismos sin animo de lucro creadas con voluntad filantrópica, generan medios para la ejecución de programas sociales en el contexto mundial, cuya intención es favorecer el desarrollo de los más necesitados, ayudar en momentos de crisis, proyectar acciones sociales y medio ambientales, promover la igualdad de género, velar por el respeto de los derechos humanos, entre otros; sin embargo para lograr éstas funciones, es necesario tener voluntad de cambio, alianzas con redes sociales, transparencia, responsabilidad y compromiso con la sociedades.

Dentro del contexto internacional y nacional, son muchas los entes que apuntan al desarrollo y ejecución de los anteriores objetivos, es por ello que se quiere resaltar algunas de las Ong's, que están enfocadas al cumplimiento de los programas y proyectos según su objetivo de interés social (ver tabla 1).

**Tabla 1. Principales Ong's Internacionales y Nacionales en temas de RSE**

<b>ORGANIZACIONES INTERNACIONALES</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>FUNCIONES Y OBJETIVOS</b>
World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) - Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible	Es una asociación de más de 200 compañías que trabaja por un desarrollo sostenible a nivel mundial. Esta focalizado en cuatro ejes o áreas, como la energía y clima, desarrollo, rol de negocio y los ecosistemas. Entre sus objetivos encontramos: Participa en la formulación de políticas para un progreso sostenible, Ser defensor del desarrollo sostenible, Contribuir con otras empresas en la solución de una sostenibilidad mediante buenas prácticas, entre otros.
Business for Social Responsibility	Es una organización Norteamericana que ofrece recursos, como consultoría, asistencia, investigación y colaboración, para que las empresas tengan éxito respetando los seres humanos y medio ambiente. Su misión, es trabaja para crear un mundo justo y sostenible.
RedEAmérica – Red Interamericana de	Es una red temática, liderada por empresas y

<b>NOMBRE</b>	<b>FUNCIONES Y OBJETIVOS</b>
fundaciones a Acciones Empresariales para el Desarrollo de Base de América	fundaciones empresariales. Esta orientada a la promoción y apoyo al desarrollo, con el fin de reducir la pobreza, la inclusión y la profundización de la democracia en las Américas.
<b>ORGANIZACIONES NACIONALES</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>FUNCIONES Y OBJETIVOS</b>
CCRE – Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial	Organización no gubernamental sin ánimo de lucro, trabaja en la investigación, promoción y desarrollo de la RSE. Busca promover la investigación para construir un sistema de gestión en RSE y ética de las organizaciones, con el fin de generar beneficios a la sociedad y desarrollo a Colombia.
CECODES – Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible	Es el capítulo colombiano del Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible, WBCSD, está conformado por un grupo de empresas que creen que el desarrollo sostenible logra rentabilidad, mejora la calidad de vida de las personas y utiliza racionalmente los recursos naturales. Orienta a las empresas para que desarrollen prácticas, con el fin de lograr un equilibrio entre sus objetivos económicos, sociales y ambientales.
Responsabilidad Integral Colombia	Son un grupo de actores que trabajan con las empresas para lograr una implementación del proceso de responsabilidad integral.

Fuente: Tomado de las paginas web de las organizaciones mencionadas.

Como se indica anteriormente, son muchas las normas diseñadas por diferentes entes a nivel mundial que ofrecen objetivos, metas de calidad y otros requerimientos que exige el mercado, sin embargo, solo se dará un análisis de aquellas políticas o programas que emprenden compromisos socialmente responsables con el medio y sociedad. En ellas podremos encontrar:

- **AA 1000 AS (2008):** Está norma fue desarrollada por ASA, es una organización sin ánimo de lucro que trabaja en temas de responsabilidad y

rendición de cuentas e innovaciones de los individuos, organizaciones e instituciones y lleva a responder los diferentes retos de la sociedad<sup>17</sup>.

Es la norma de Aseguramiento de Sostenibilidad de AccountAbility, la primera edición de la AA1000 (03), fue la primera norma de aseguramiento de sostenibilidad a nivel mundial, y buscaba garantizar la credibilidad y calidad de desempeño. Sin embargo, en el 2008, se dieron algunos cambios para ampliar su enfoque; buscando proporcionar un aseguramiento de sostenibilidad, con el fin de ir más allá de los datos, se trata de evaluar, gestionar e implementar estrategias que lleven al cambio y progreso de las falencias generadas en los procesos emprendidos por las organizaciones.

- **SA 8000- SOCIAL ACCOUNTABILITY:** Es una norma Internacional, emitida por el CEP (*Council on Economic Priorities*), es un estándar global de responsabilidad social que deben tener las empresas, en todo lo que respecta con las condiciones de trabajo, se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de los Derechos del Niño y diferentes Organizaciones Internacionales del Trabajo (OIT), trabaja en las áreas de: no promocionar el trabajo infantil, evitar el trabajo forzado, proporcionar un ambiente de trabajo con seguridad y saludable, además de capacitarlos y formarlos, y evitar cualquier tipo de amenazas para su salud, el derecho a la negociación colectiva, sindicatos, evitar cualquier tipo de discriminación, ya sea por sexo, raza, religión entre otras.

Otro de los grandes entes que emprenden normas y programas de responsabilidad social es la Organización Internacional para la Estandarización, ISO, fue fundada en 1946, como una necesidad de las industrias europeas, para unificar criterios de calidad. Es una federación de alcance mundial integrada por organismos nacionales de más de 150 países. Su función, es buscar la estandarización de normas de productos y seguridad para las empresas y

---

<sup>17</sup> ACCOUNTABILITY. Sobre Nosotros. [en línea]. Londres. [citado 3 Diciembre, 2009] Disponible en Internet < <http://www.accountability21.net/default2.aspx?id=2016>>

organizaciones a nivel internacional, teniendo en cuenta que éstas son implementadas de forma voluntaria. Dentro de las principales normas con compromiso y responsabilidad social encontramos:

- **ISO 14000:** Es un estándar internacional para el Sistema de Gestión Ambiental, ha estado funcionando desde los 80' y 90', surgió debido a las problemáticas que se estaban presentando en el medio ambiente. Es necesario tener presente que la norma ISO 14000, no presenta metas y objetivos para la prevención de la contaminación, tampoco da bases para conocer el desempeño de las compañías a nivel mundial, lo que ofrece, son las herramientas dirigidas al proceso de producción al interior de las organizaciones, para mirar los efectos que éstas generan al medio ambiente.
- **ISO 26000:** El tema de la Responsabilidad Social Empresarial, RSE, ha tomado gran importancia a nivel mundial, esto por los grandes efectos que se han generado en los recursos tanto ambientales como humanos; es por ello que se desarrollo una herramienta tendiente a promover y difundir el concepto y la práctica de la Responsabilidad Social, como una manera concreta de contribuir al logro del desarrollo sustentable. La Norma ISO 26000 organiza los diversos temas relacionados con la Responsabilidad Social en siete grandes ejes. Dentro de las materias en las que la norma tiene interés son: respetar los derechos humanos, garantizar las buenas prácticas laborales, protección y cuidado del medio ambiente, las prácticas operacionales justas en contra de la corrupción, negociación con los consumidores, la participación de la comunidad e inversión de desarrollo para los mismos y llevar una buena organización mediante la toma de grandes decisiones.

Además de los anteriores estándares internacionales de responsabilidad social, existen otras iniciativas que contribuyen en el desarrollo de programas que generan bienestar social y ambiental; es aquí donde el Secretario General de la

Organización de las Naciones Unidas, ONU, presentó en 1999 ante el Foro Económico Mundial, un proyecto denominado “Pacto Global o Mundial”.

El Pacto fue creado con el fin de difundir una iniciativa destinada para que las empresas profundicen y desarrollen una cultura de responsabilidad social empresarial en el contexto, teniendo como fin ejecutar prácticas de acuerdo a unos principios o valores fundamentales y de esta forma contribuir con la solución de las necesidades sociales, económicas y ambientales.

Dentro de los valores que caracterizan al pacto global de la ONU, son los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente, y la lucha contra la corrupción; para el avance de estos principios tomaron como eje o base de desarrollo, la declaración de los Derechos Humanos, la declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OTI, la declaración de Río sobre el Medio Ambiente y Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción.

Es pertinente resaltar que dentro de las organizaciones que hacen parte del Pacto Global, se encuentra Nexans, firmándolo en Diciembre del 2008; la cual ha querido comprometerse mundialmente con el desarrollo de los principios que estable compromiso ético con la sociedad, además ayudar con la conformación de ciudadanía corporativa, capaz de conciliar los intereses, procesos y actividades empresariales con los valores y necesidades de la comunidad y del mismo gobierno donde está ejerce influencia; al unirse y hacer parte Nexans del pacto, se está comprometiendo y siendo socialmente responsable con el bienestar y progreso de la empresa, ciudadanos y el medio ambiente.

Por otro lado, no solo existe una normatividad mundial y organizaciones no gubernamentales internacionales que trabajan estándares de desarrollo y RSE, de igual forma a nivel Nacional podremos encontrar organizaciones, empresas y

algunas iniciativas de normas o leyes que emprenden objetivos sociales, mediante acciones concretas que lleven al bienestar de todos.

La Constitución Política de Colombia, 1991, es la carta magna de la Republica y es la fuente principal de derechos y deberes, además es la que guía de los aspectos legales y normativos del país, a continuación se dará un resumen de los artículos que contribuyen con el desarrollo social y compromiso de los actores sociales que interviene en el contexto colombiano.

**Tabla 2. Constitución Política de Colombia**

<b>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA</b>	<b>ARTÍCULOS DE COMPROMISO CIUDADANO Y CORPORATIVOS</b>
	<b>Art. 1.</b> Colombia es un Estado de derecho, la cual esta fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que integran en prevalecía del interés general.
	<b>Art. 95.</b> La calidad de Colombia enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos los derechos y libertades reconocidas en la Constitución y implican algunas responsabilidades, se resalta solo las indicadas al tema: a) Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios. b) Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o salud de las personas. c) Defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica. d) Propender en la vida política, cívica y comunitaria del país. e) Proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano. f) Contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de los conceptos de la justicia y la equidad.
	<b>Art. 333.</b> Señalando que la libre competencia económica es un derecho de todos que igualmente supone algunas responsabilidades. Las empresas como base de desarrollo tienen funciones sociales que implican obligaciones con la sociedad. El Estado, por mandato de ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que las personas o empresas hagan su posición dominante en el mercado nacional. Dentro de la Constitución, se plantea que todo lo que implique competencia económica debe contar con responsabilidades ante la sociedad y medio ambiente, siendo así responsables con las actividades que desempeña en la sociedad.

Fuente: REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia 1991.

Con lo anteriormente expuesto, se da a conocer que la máxima carta de Colombia, otorga obligaciones a todos los actores sociales, presentando una perspectiva de interés común, esto con el fin de conservar, proteger y potencializar los recursos. Además de la Constitución, existen organismos que han desarrollado y adoptado herramientas legales que brindan las bases necesarias para que las empresas ejecuten objetivos de desarrollo, bienestar y RSE.

Una de las grandes Instituciones colombianas que contribuyen con la creación de normas, es el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, INCONTEC, es un organismo privado sin ánimo (1963). Es la única entidad que coordina la elaboración de normas técnicas colombianas, NTC, buscando que las empresas obtengan competitividad y mejoramiento de calidad de vida de los colombianos.

Es por ello, que una de las herramientas del INCONTEC, que provee bases de responsabilidad social, es la guía técnica colombiana, GTC 180. Proporciona directrices para un enfoque de gestión socialmente responsable en las organizaciones. Implica una visión integral de la sociedad junto con el desarrollo, teniendo en cuenta las dimensiones sociales, ambientales y económicas, donde se debe entender que el crecimiento económico y la productividad esta relacionada con la mejora de calidad de vida, las libertades y los derechos de las personas, y con protección del medio ambiente.

La GTC se puede aplicar a cualquier tipo de organización; donde proporciona directrices para<sup>18</sup>: Establecer, implementar, mantener y mejorar en forma continua un enfoque de responsabilidad social en la gestión. Involucrar a las partes interesadas en una gestión socialmente responsable y Comunicar y evidenciar este enfoque ante las partes interesadas. Dentro de los principios de la GTC 180,

---

<sup>18</sup> ICONTEC. Guía Técnica Colombiana, Responsabilidad Social. 2008. 53 p.

se encuentra:<sup>19</sup> El respeto a la dignidad de la persona. La responsabilidad legal. La autorregulación ética. La participación. El enfoque de procesos. La solidaridad. El desarrollo humano integral. La mejora continua.

Otro de los grandes entes colombianos que ofrecen herramientas de RSE, es la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, es una agremiación sin ánimo de lucro, fundada en 1944, tiene como objetivo propagar y respaldar principios políticos, económicos y sociales de un sistema de empresa; por su grandes esfuerzos se ha consolidado como el gremio empresarial más importante de Colombia; donde una de las herramientas diseñadas más importantes, fue el Balance Social.

El Balance Social de la ANDI, está consignado para el cumplimiento de la RSE en Colombia, es un instrumento de gestión que permite planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar datos tanto cualitativa como cuantitativamente, para la gestión social de las empresas frente a las metas preestablecidas en un período determinado. Está compuesto de dos partes, una interna y otra externa, la primera con las características sociolaborales, servicios sociales e integración y desarrollo, y la segunda está compuesta de las relaciones primarias, con la comunidad y con otras instituciones. Es importante en la ejecución del balance la definición de indicadores en términos de eficiencia, eficacia, efectividad e impacto. Para implementar el Balance Social se requieren algunas condiciones, entre ellas están: Estructuración de una política social donde se reconoce la Responsabilidad Social como filosofía de la empresa. Apoyo de la Alta Gerencia. Existencia de una estrategia corporativa integral, donde contempla objetivos, planes y presupuesto vinculado con las actividades de la empresa. Conocimiento del concepto y contenido del balance social. Definición de objetivos y metas

---

<sup>19</sup> *Ibíd.*, 6 p.

Para llevar a cabo el proceso y desarrollo del Balance Social, además de las anteriores estrategias, debe emprenderse una metodología que contemple los siguientes pasos: Definir y plantear políticas sociales. Hacer un diagnóstico de la realidad interna. Definir objetivos sociales. Asignar responsabilidades. Definir plan de trabajo. Capacitación del equipo de trabajo. Diseñar Modelo o adecuar modelo. Diseñar flujos de información acordes con las variables e indicadores definidos y Analizar y evaluar la información.

Esta es una de las herramientas implementadas en Nexans, con el fin de tener bases necesarias para planear objetivos socialmente responsable con los trabajadores, familias, comunidad y medio ambiente; sin duda el Balance Social, va en conformación de estrategias para la creación o consolidación de la política social de la organización, sin embargo es pertinente señalar que antes de desarrollar esta herramienta, es necesario capacitar a los integrantes del grupo que ejecutará los objetivos del mismo y tener las garantías de apoyo de todo el grupo y demás trabajadores.

Durante la implementación del diseño del Balance Social en Nexans, se presentaron algunas falencias, por ejemplo no existía capacitación dentro del grupo interdisciplinario, no se asignaron tareas específicas al grupo, sin embargo para obtener resultados positivos, se diseñaron formatos que brindará las bases necesarias para la ejecución y desarrollo de los indicadores presentes en el Balance Social de la ANDI, estos son procesos que pueden mejorar mediante el compromiso de todos los actores que forman parte de la organización, contar con un grupo idóneo y competente, además con funciones y metas claras a desarrollar se podrá emprender acciones que lleven a Nexans a proyectarse en el contexto, como una empresa responsable con su talento humano, la sociedad y medio ambiente, esto con el fin de contribuir con bienestar y progreso mediante los programas o políticas sociales.

### **3. CARACTERIZACIÓN DE NEXANS COLOMBIA S.A.**

Dentro del presente capítulo se resaltarán la descripción y aspectos generales de Nexans Colombia. En primera instancia se dará a conocer su razón social, representante, historia de la empresa, mercado donde se desempeña, ubicación geográfica, estructura organizacional, modelo de planeación organizacional y sus productos. Por otra parte, se hará una descripción de la población, ejes principales en el desarrollo de los programas ejecutados durante el proceso de formación profesional, destacando la información más relevante.

#### **3.1 MULTINACIONAL NEXANS COLOMBIA S.A.**

Nexans Colombia S.A., es una empresa fabricante o productora de cables de Aluminio y Cobre; ha estado representada por el Dr. Jorge Uribe, él es quien dirige, coordina, controla y vigila el funcionamiento general de la organización. Está ubicada en el Parque Industrial de Bucaramanga, sobre la vía Palenque - Café Madrid en el Km. 3, allí se encuentra la Sede Administrativa junto con la planta de producción. La Sede Comercial, (Área Financiera y Comercial al igual que el Almacén de Producto terminado), esta localizada en la carrera 29ª No. 34ª-403 Barrio el Llanito (Girón).

La empresa cuenta con sedes o sucursales en otros departamentos como Cundinamarca (Bogotá), Valle (Cali), Atlántico (Barranquilla) y algunas en el Eje cafetero, por ello, cabe aclarar que la intervención de Trabajo Social, se llevó a cabo solo en la sede de Bucaramanga.

La empresa emprendió actividades el 26 de mayo de 1983, siendo su razón social, CABLES ELÉCTRICOS DE SANTANDER LTDA CEDSA, teniendo como actividad la producción de cables flexibles; propiedad de la Familia Alarcón, sin embargo las

normas establecidas no eran cumplidas a cabalidad y por los altos costos de la materia prima (Cobre), se vieron en la necesidad de vender; es así como el 16 de Abril de 1993, la empresa se transformó en sociedad anónima, denominada socialmente CABLES ELÉCTRICOS DE SANTANDER S.A. CEDSA S.A. Posteriormente, en agosto del 2001 la organización nuevamente cambió su razón social a CEDSA S.A., ya que, buscaba contar con proyección nacional, cambiando su imagen para ir en la búsqueda del reconocimiento dentro del mercado de los conductores eléctricos y telefónicos. Producto de su gestión, en el año 2004, la empresa logró una alianza estratégica con CONDUMEX, de México, complementando así el portafolio de sus productos, además de la anticipación de la incidencia de ALCA.

En el 2007 por su imagen y posicionamiento dentro del mercado, el grupo multinacional MADECO, la red más grande en Latinoamérica en la producción y comercialización de cables, adquiere la mayoría de las acciones de esta compañía, ubicándose dentro del gran sector eléctrico y de telecomunicaciones en Colombia, contando con respaldo tecnológico, financiero y la gran experiencia de la casa matriz. Fue tal el crecimiento de esta empresa en el sector industrial, que en el 2008, el grupo empresarial francés NEXANS, el mayor productor de cables del mundo, adquiere la totalidad de la sociedad CEDSA S.A., adoptando así su actual razón social de NEXANS COLOMBIA S.A.

**3.1.1 Plataforma Organizacional.** Teniendo como referencia la razón social de Nexans S.A., y el desarrollo histórico de la misma, se dará a conocer a continuación los lineamientos que orientan las funciones de la empresa y definen su rumbo organizacional. Es necesario señalar que la presente información fue recolectada del Sistema de Gestión de Calidad, realizando algunos ajustes de forma.

Nexans Colombia cuenta con un modelo de planeación, en el que se puede encontrar su misión, las políticas, los objetivos y valores corporativos, además de los productos que ofrece a los clientes, éstos son los que dan una guía de lo que se busca y pretende desarrollar dentro del contexto nacional.

Nexans se encuentra en reestructuración de sus objetivos, esto debido al cambio corporativo, sin embargo se sigue orientando por los ya establecidos, cuando su razón social era CEDSA MADECO. La política de calidad, objetivos y valores que rigen la empresa, son los siguientes:

**Misión:** “Creamos la diferencia, conectamos con calidad de vida<sup>20</sup>”.

Nexans Colombia, tiene como propósito ser competitivos en el mercado y de igual forma contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida, no solo de los trabajadores y familias, sino también de la comunidad donde está se desarrolla, esto se logrará mediante el trabajo y compromiso de todas las áreas de la organización, especialmente la de Recurso Humano, llegando de esta forma al bienestar de todos.

**Política de calidad:** Busca ser una opción válida en el mercado Colombiano de conductores eléctricos y telefónicos con estándares nacionales e internacionales de calidad, con un margen de rentabilidad que haga viable el negocio y garantice su consolidación; generando competitividad, satisfacción a sus clientes, empleados y accionistas<sup>21</sup>. Por otro lado, con el compromiso constante de responsabilidad social y un mejoramiento continuo, se llegará al respeto de la dignidad humana, son esfuerzos y acciones en los que Nexans está trabajando, esto mediante estrategias y actividades orientadas al bienestar de sus trabajadores, familias y comunidad. Esto se puede ver reflejado con la unión al

---

<sup>20</sup> Sistema de gestión de calidad de Nexans Colombia S.A.

<sup>21</sup> *Ibíd.*

Pacto Global de la ONU y desarrollo del Balance Social de la empresa, con ellos desarrollar una política integral.

**Objetivos Corporativos<sup>22</sup>:** Dentro de estos encontramos los siguientes:

- **SATISFACCION DE CLIENTES**

Lograr la satisfacción de nuestros clientes por medio del conocimiento pleno de sus necesidades y expectativas en el desarrollo de actividades que brinden la respuesta apropiada y que aseguren su confianza.

- **MEJORAMIENTO CONTINUO**

Incrementar la eficacia y la eficiencia permanentemente en todas las actividades y los procesos para suministrar beneficios agregados tanto a la organización como para sus clientes.

- **CRECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO**

Lograr que el recurso más importante de la organización “Talento Humano” obtenga y desarrolle habilidades y conocimientos a través de su entrenamiento y capacitación adecuada en busca de una mayor productividad y eficiencia basadas en el compromiso y participación de su gente.

- **DESARROLLO TECNOLÓGICO**

Incrementar la productividad y la capacidad de nuestros productos y procesos por medio de la adecuada adquisición de tecnología de punta, buscando mantener la competitividad y asegurando la conquista de nuevos mercados.

- **CALIDAD TOTAL**

Desarrollar la totalidad de las características necesarias en los procesos, los productos y la organización con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

Por otra parte como Nexans Colombia S.A., se encuentra en reestructuración de sus objetivos corporativos, y se está estudiando la implementación de otros enfocados hacia la buena producción, entre estos encontramos:

- Seguridad para los trabajadores.

---

<sup>22</sup> *Ibíd.*

- Disminución en el consumo de recursos y materias primas.
- Disminución en rotación del inventario.
- Estandarización de los procesos.

Estos últimos cuatro (4) objetivos se están estructurando inicialmente dentro de la empresa, solo se han promocionado, por tal motivo aún no está establecida la definición propia de los mismos.

**Valores Corporativos**<sup>23</sup>: Estos son promocionados y publicados dentro de la empresa, encontramos los siguientes:

- **SENTIDO HUMANO**: Nos comportamos con los demás con respeto, comprensión, afecto y sin ninguna discriminación.
- **CALIDAD DE VIDA**: Construimos ambientes propios de mejoramiento continuo a través de un adecuado tratamiento humano.
- **HONESTIDAD**: Desarrollamos el trabajo con rectitud y sentido profesional manejando de manera discreta y transparente la información.
- **DISCIPLINA**: Cumplimos con las normas establecidas y reconocemos la autoridad.
- **INTEGRIDAD**: Actuamos con honestidad y autenticidad, tomando decisiones con respeto hacia sí mismo y los demás.
- **CONFIANZA**: Brindamos seguridad a nuestros empleados para que actúen de manera adecuada en diversas situaciones.
- **IGUALDAD**: Mantenemos las mismas oportunidades y derechos con los miembros del equipo.

**3.1.2 Productos.** Se enunciarán a continuación algunos de los productos más representativos:

---

<sup>23</sup> *Ibíd.*

**Tabla 3. Principales productos de Nexans.**

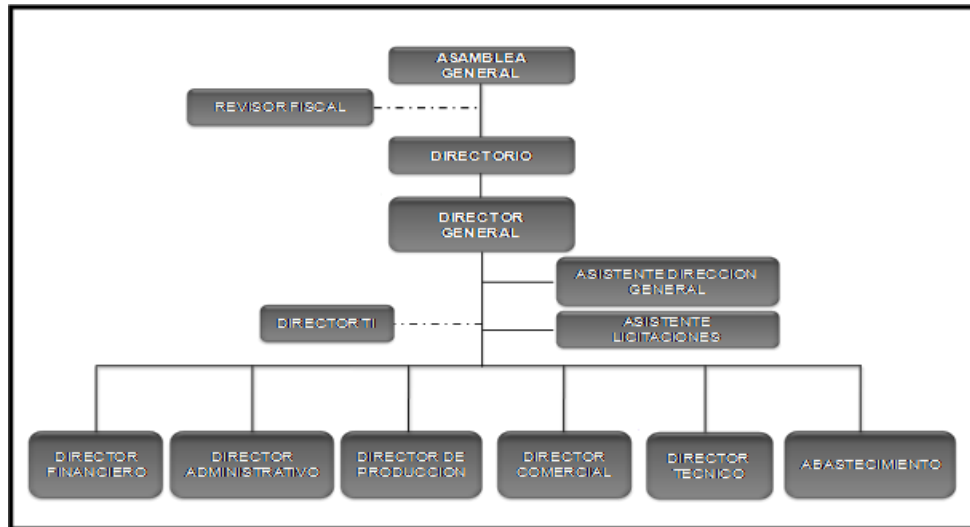
<b>ALAMBRES</b>	<b>CABLES</b>
Alambres y cables para sistemas de puesta a tierra.	Cables para distribución primaria o líneas aéreas.
Alambres y cables para construcción o edificaciones (Building Wire)	Red trenzada
Alambres telefónicos	Cables de acometidas
	Cables monopolares encauchetados flexibles comerciales e industriales.
	Cables para control e instrumentación
	Cables ACSR, ASC y AAAC

Fuente: Tomado del Sistema de Gestión de Calidad

Por otro lado, es necesario señalar logros de Nexans Colombia, esto en cuanto a las certificaciones recibidas por sus esfuerzos de calidad en el mercado nacional, entre estas encontramos las siguientes: ISO 9001:2002 e ISO 14001:2004; otorgadas por Bureau Veritas, BVQT Colombia Ltda., y Certificación de la Corporación Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico, CIDET, por la conformidad de sus diferentes productos.

**3.1.3 Estructura Organizativa.** A nivel Nacional Nexans Colombia, se encuentra estructurada administrativamente con organigrama vertical (ver figura 4), este es necesario por las relaciones jerárquicas que se deben mantener con la casa matriz Francia; se dan por diferentes razones como, la correspondiente dependencia para la toma de decisiones en cada una de las direcciones existentes dentro de la organización; parte de una asamblea general y revisor fiscal, máxima autoridades de Nexans siguiendo el Director General, el cual tiene bajo responsabilidad las diferentes áreas directivas, como los asistentes de dirección general y de licitaciones, el director de tecnología e informática, el director financiero, el director administrativo, demás direcciones y el área de abastecimiento; cada uno de ellas deben dar informe previo de las decisiones o aspectos que están afectando o que se debe realizar para seguir mejorando sus actividades.

**Figura 4. Estructura organizacional de Nexans Colombia S.A.**

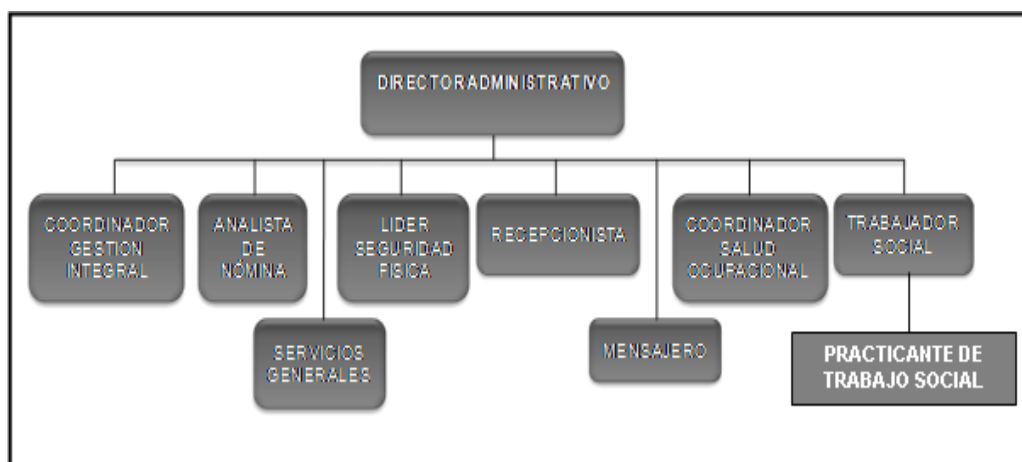


Fuente: Sistema de Gestión de Calidad, Nexans 2009

Por otro lado es necesario resaltar el área donde se encuentra inmersa las estrategias y objetivos de bienestar social, la Dirección Administrativa, se dan relaciones de autoridad, es la dirección encargada del desarrollo del Talento Humano. Las áreas encargadas de llevar a cabo los procesos de bienestar social son, el coordinador de gestión ambiental, salud ocupacional, la seguridad industrial y física, Trabajo Social entre otros cargos relacionados con el recurso humano (ver figura 5).

La práctica de Trabajo Social, se encuentra inmersa en el área administrativa de Nexans, la cual estuvo bajo la dirección y orientación de la Trabajadora Social, Raquel Díaz de la Rosa; siendo éste un cargo nuevo, ya que, no se había presentado la oportunidad para los(as) estudiantes en formación profesional, en esta área el objetivo a realizar fue el reforzamiento de los procesos de bienestar social con los trabajadores, familias y la misma empresa.

**Figura 5. Organigrama de la Dirección Administrativa**



Fuente: Sistema de Gestión de Calidad, Nexans 2009

Los procedimientos realizados dentro de la gestión del área administrativa, son el de selección de personal, la inducción al personal nuevo y evaluación del desempeño realizada semestralmente; por otra parte la gestión ambiental, se encarga de identificar los aspectos ambientales y requisitos legales, por último dentro de la salud ocupacional se lleva a cabo la implementación de programas de prevención y promoción de estilos de vida saludable y medidas de seguridad laboral, los cuales hasta el momento se están estructurando; en cuanto a las funciones de Trabajo Social, serán expuestas a continuación.

#### **3.1.4 Área específica donde se enmarca la práctica de Trabajo Social.**

Es pertinente señalar el objeto que la Trabajadora Social tiene dentro de la organización, se encuentran establecidos dentro del manual de funciones<sup>24</sup>, su principal función está relacionada con el desarrollo del Talento Humano de la Nexans. Asesorar y apoyar la implementación de todas las herramientas de desarrollo humano que posee la organización.

<sup>24</sup> Tomado del sistema de calidad de la empresa. Perfil del cargo de Trabajo Social.

Por otro lado la práctica de formación profesional, se desenvuelve como el cargo que apoya los procesos de bienestar social de la organización; el mayor objetivo fue el desarrollo del Balance Social de Nexans, este con el fin de emprender acciones y programas de Responsabilidad Social Empresarial. Otro de los propósitos desarrollados fue ser participé y apoyar los programas de promoción y prevención, de la empresa; los cuales están enfocados a garantizar medios que brinden estilos de vida saludables a su talento humano. Finalmente se enfocó a trabajar en la caracterización de los trabajadores, ya que este no existía, siendo esté una herramienta necesaria para conocer los aspectos mas relevantes del recurso humano de la organización.

Nexans es una organización abierta, que está en constante interacción y retroalimentación con los sistemas externos, como la sociedad y medio ambiente, y con los internos, como sus trabajadores y familiares de los mismos, por ello es pertinente e importante conocer las principales características de la población objeto de intervención profesional. A continuación se dará a conocer los aspectos sociales de mayor relevancia, los cuales dieron elementos para el desarrollo de la práctica profesional.

### 3.2 LA POBLACIÓN OBJETIVO DE INTERVENCIÓN

Para la intervención de Trabajo Social en Nexans, es de gran importancia conocer aspectos socio-demográficos de los trabajadores y sus familias con los cuales se emprenderá funciones de mejora, para ello es necesario su participación y compromiso, ya que, solo así se llegará al bienestar y desarrollo de los mismos. Por otra parte, es fundamental conocer estos aspectos para tener claro las acciones del quehacer y los objetivos de la práctica profesional. La información se obtuvo mediante la aplicación del instrumento que brindó la información necesaria para la caracterización de la población que hace parte de Nexans.

Los resultados serán divididos en tres variables sociodemográficos, la primera compuestas por los trabajadores, se resaltarán la estructura por género, edad, nivel educativo, estado civil y residencia geográfica local y nacional. La segunda es la estructura laboral, encontrando variables como, mujer con cargos directivos, distribución por áreas, tiempo de vinculación y clase de contrato; y finalmente la estructura familiar, resaltándose, la tipología familiar, tipo de vivienda y tenencia de la vivienda. Donde a lo largo de las descripciones se hará un análisis de los principales aspectos.

**3.2.1 Estructura demográfica de los trabajadores.** En el presente apartado se presentará los aspectos más relevantes del personal de Nexans, son las variables que resaltan la división por género, edad, nivel educativo entre otros. Para un mejor conocimiento y comprensión, se iniciará con la distribución por género del último y primer periodo 2008-2009 respectivamente, donde hay mayor presencia de hombres que mujeres (ver tabla 4).

**Tabla 4. Estructura de los trabajadores por género.**

<b>Estructura por genero 2008</b>		<b>Estructura por genero 2009</b>	
Hombres	202 (85%)	Hombres	182 (81%)
Mujeres	36 (15%)	Mujeres	43 (19%)
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información del 2008 brindada por la analista de nomina y 2009 obtenida de los instrumentos de medición.

Según los resultados de los últimos periodos, la población femenina aumentó en 7 cargos, pasando de 36 a 43 mujeres, es decir de 15% a 19%, mientras la población masculina disminuyó 20 cargos, pasó de 202 trabajadores a 182 hombres, dando una deducción de 85% a 81%; entre los incrementos y descensos del personal, se redujo 13 empleados en Nexans.

En lo que respecta a la distribución de la población trabajadora de Nexans por edad (ver tabla 5), se obtuvo los siguientes resultados, en este análisis se puede apreciar que es una organización que cuenta con gran potencial de desarrollo,

donde su mayor recurso humano es joven, 63 trabajadores es decir 28% se encuentran entre los 25 y 29 años, por otra parte 48 empleados, el 21% están entre los 18 y 24 años; estos son los rangos de edad de mayor población de Nexans, mientras la de menor porcentaje se los trabajadores entre 45 y 49 años, con un total de 11, es decir un 5% de los empleados.

**Tabla 5. Estructura de los trabajadores por edad.**

<b>ESTRUCTURA POR EDAD</b>	
<b>EDAD</b>	<b>TOTAL</b>
18-24	48 (21%)
25-29	63 (28%)
30-34	45 (20%)
35-39	27(12%)
40-44	12(5%)
45-49	11(5%)
49 años y más	19 (9%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

Otro aspecto de relevancia para analizar los trabajadores, es el nivel académico (ver tabla 6) con el que cuenta la población de Nexans, se puede apreciar según los resultados que la mayor parte de la población ya terminaron sus estudios secundarios, 76 empleados, es decir el 34%, por otra parte 58 (26%) trabajadores son técnicos ó tecnólogos, mientras solo 42 (19%) de la población ya es profesional. Si bien son los mayores porcentajes, es de resaltar aquellos empleados que no han logrado culminar sus estudios básicos, 2 (0.8%) primaria y 10 (4.4%) secundaria, con ellos Nexans esta buscando los medios para que puedan culminar sus estudios, ya que la organización quiere contar con recurso humano formado, por otro lado es necesario mencionar que la empresa tiene objetivos de aprendizaje y formación interna con los trabajadores, por ello se creo la Escuela de Capacitación Interna de Nexans, ESCAIN, esto para que los trabajadores sobresalgan y adquieran conocimientos de su área de trabajo.

**Tabla 6. Nivel educativo de los trabajadores**

<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	
Primaria	2 (0.8%)
Secundaria Incompleta	10 (4.4%)
Bachiller	76 (33.7%)
Universitario Incompleto	27 (12%)
Profesional	42 (18.6%)
Técnico/Tecnólogo	58 (25.7%)
Maestría o Especialización	10 (4.4%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

En cuanto al estado civil (ver tabla 7), 89 (39.5%) de los empleados son solteros(as), mientras que 76 (33.7%) personas son casados(as), por otra parte hay un porcentaje significativo de trabajadores que se encuentran en unión libre con sus parejas para un total de 52 (23%) empleados, por último 7 (3%) se encuentran separados ó están en procesos de divorcio y finalmente 1 viudo.

**Tabla 7. Estado civil de los trabajadores**

<b>ESTADO CIVIL</b>	
Casados	76 (33.7%)
Solteros	89 (39.5%)
Unión libre	52 (23.1%)
Separados	7 (3.1%)
Viudos	1 (0.4%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

Para finalizar el análisis de la variable de los trabajadores de Nexans, es necesario mencionar la residencia de los trabajadores a nivel local y nacional (ver tabla 8 y 9 respectivamente), dejando claro que lo local pertenece a la sede principal, Bucaramanga y área metropolitana en donde hay 207 trabajadores y a nivel nacional, son los empleados de los demás departamentos donde Nexans tiene sedes o sucursales, sumando 18 empleados.

Con relación a la residencia local de los funcionarios, 92 viven en Girón, constituyéndose en el porcentaje más elevado, 41% de los trabajadores. Esto se atribuye a que es el municipio más cercano a la organización, mientras que en Bucaramanga residen 65 (28.8%) trabajadores, por otro lado 37 (16.4%) empleados habitan en el municipio de Floridablanca y 11 (4.8%) en Piedecuesta, y solo 2 (0.8%) trabajadores viven en Lebrija.

Esta es la población de los trabajadores de la sede principal de Nexans, siendo la población con la cual se trabajó durante el proceso de la práctica profesional.

**Tabla 8. Residencia local del recurso humano**

<b>RESIDENCIA GEOGRÁFICA LOCAL</b>	
Municipio	Total
Bucaramanga	65 (28.8%)
Floridablanca	37 (16.4%)
Girón	92 (40.8%)
Piedecuesta	11 (4.8%)
Lebrija	2 (0.8%)
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

**Tabla 9. Residencia nacional del recurso humano**

<b>RESIDENCIA GEOGRÁFICA NACIONAL</b>	
Dpto./Municipio	Total
Armenia	1
Barranquilla	1
Bogotá	9
Cali	3
Cartagena	1
Medellín	3
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

Dentro del contexto nacional, 18 funcionarios, la mayor parte residen en la capital del país, Bogotá con un total de 9 empleados, Calí y Medellín, cuentan con igual número de trabajadores, es decir 3. Las demás ciudades Cartagena, Armenia y Barranquilla cada una cuenta con 1 empleado. Es necesario mencionar que con

estos trabajadores solo se tuvo contacto para la aplicación de instrumentos de recolección de información, para la caracterización y algunos indicadores del Balance Social, esto mediante correos vía internet.

**3.2.2 Estructura demográfica laboral.** En esta variable se estudiaron los aspectos organizacionales, entre los cuales se encuentran, distribución por áreas, tiempo de vinculación, tipo de contrato y mujeres que desempeñan cargos directivos.

En cuanto a la división de las direcciones de trabajo (ver tabla 10), los empleados deben desempeñarse en las áreas de acuerdo con las habilidades y funciones a cumplir en Nexans, por ello se tiene que distribuir el recurso humano por espacios de producción o tareas, las cuales están distribuidos como se indica a continuación.

**Tabla 10. Distribución del recurso humano por áreas**

ÁREAS DE TRABAJO	
Área	Total
Producción	107 (47.5%)
Comercial	47 (20.8%)
Mantenimiento	18 (8%)
Técnica	15 (6.6%)
Administrativa	15 (6.6%)
Financiera	8 (3.5%)
Abastecimiento	7 (3.1%)
Gerencia general	5 (2.2%)
Tecnología e Informática	3 (1.3%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

El área de producción es la que cuenta con mayor porcentaje de la población trabajadora con un total de 107 (47.5%) operarios, es la zona laboral que demanda mayor mano de obra. Otra área que concentra un alto porcentaje de trabajadores es el área comercial con un total de 47 (20.8%), esta es la encargada

de lograr las ventas de los productos. Por otra parte el área de mantenimiento cuenta con un recurso de 18 (8%) trabajadores, los cuales se encargan de que la maquinaria funcione bien, la parte técnica y administrativa cuentan con el mismo número de trabajadores 15 (6.6%) empleados. El área con menos recurso humano es la dirección de tecnología e informática con 3 (1.3%) trabajadores.

Para seguir ampliando los datos de la variable demográfica laboral, daremos continuidad con la clase de contrato de los trabajadores y la vinculación de los empleados dentro de la organización, para así establecer la relación entre las dos partes.

**Tabla 11. Clase de contrato establecido para los trabajadores**

<b>TIPO DE CONTRATO</b>	
Clase	Total
Indefinido	145 (64.4%)
Fijo	72 (32%)
Contrato temporal	3 (1.3%)
Aprendiz	5 (2.2%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

**Tabla 12. Tiempo de vinculación de los trabajadores**

<b>VINCULACIÓN LABORAL</b>	
Tiempo	Total
Menos de 1 año	31 (13.7%)
De 1 a 4 años	152 (67.5%)
De 5 a 9 años	38 (16.8%)
Mas de 10 años	4 (1.7%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

Los contratos establecidos en la organización son los de tipo, indefinido, fijo, temporal y aprendices, como se aprecia en la tabla 11. Los fijos son los trabajadores a los que se están renovando por año, se encuentran en estudio o en periodo de prueba, los de tipo temporal son realizados cuando se requiere

actividades que no son desarrolladas por su recurso profesional, es el recurso humano de apoyo en ciertas actividades, y los aprendices son los estudiantes de formación profesional o aprendices del SENA.

La vinculación laboral que predomina en Nexans, es el contrato a término indefinido con un total de 145 (64.4%) trabajadores, se trata de una estrategia de la organización para generar procesos longitudinales de formación con los trabajadores. También existen los contratos a término fijo, 72 (32%) de los trabajadores se encuentran en este tipo de contrato, estos empleados se encuentran en evaluación o periodo de prueba, para saber si es apropiado vincularlos por tiempo indefinido.

Finalmente, lo relacionado con la permanencia del Recurso Humano en la organización, la mayoría tiene de 1 a 4 años de vinculación con Nexans, con un total de 152 (67.5%) empleados, y de 5 a 9 años, 38 trabajadores (16.8%). Este comportamiento se da porque Nexans quiere que el Talento Humano adquiera sentido de pertenencia; por otra parte 4 (1.7%) de su recurso humano ha estado vinculada con la organización desde sus inicios y solo 31 (13.7%) empleados llevan menos de un año en la organización. De igual forma, es necesario conocer el empoderamiento y papel que desempeña la mujer en Nexans (ver tabla 13), donde solo 2 mujeres de 43 cuentan con cargos directivos en Nexans, los demás cargos son de tipo administrativo, oficina y operativo. Esto refleja las pocas oportunidades de desarrollo de las mujeres en los espacios directivos de la empresa.

**Tabla 13. Mujeres con cargos directivos**

<b>CARGOS DIRECTIVOS EJECUTADOS POR MUJERES</b>	
Cargos directivos	2
Cargos administrativos	41
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

**3.2.3 Estructura demográfica familiar.** Finalmente es importante conocer algunos indicadores sobre las familias de los trabajadores de Nexans, mencionando la tipología familiar, el tipo de vivienda y la tenencia de la misma. En cuanto la tipología familiar de los trabajadores (ver tabla 14), es de gran relevancia conocer como se encuentra formado y estructurado su núcleo familiar.

**Tabla 14. Tipología familiar del recurso humano de la organización**

<b>TIPOLOGIA FAMILIAR 2009</b>	
Tipología	Total
Familia nuclear	180 (80%)
Familia extensiva	30 (13.3%)
Familia monoparental	4 (1.7%)
Vive solo	11 (4.8%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

En la estructura familiar se encontró que 180 trabajadores, es decir el 80% pertenecen a familias de tipo nuclear (está compuesta por padres e hijos y habitan en la misma unidad familiar), por otra parte 30 (13.3%) son de familia extensa (esta familia está conformada por más de dos generaciones, es decir no solo comparten padres e hijos, otros parientes forman parte de ella, por ejemplo, los abuelos, tíos, entre otros), además de estas tipologías se encontró que 4 (1.7%), pertenecen a familias monoparentales (las monoparentales son familias compuestas por los hijos y solo uno de los padres), finalmente 11 (4.8%), viven solos, dado que los lugares de procedencia son fuera de Santander, estos traslados se dieron por la oportunidad de trabajo que les ofreció Nexans.

En cuanto al tipo de vivienda de los trabajadores (ver tabla 15) se puede observar mayor representatividad, la casa, con un total de 148, es decir el 66% de los trabajadores habita en ellas por mayor comodidad, igualmente 66 (29.3%) empleados viven en apartamentos y 11 (4.8%) viven en espacios individuales, como las habitaciones, debido a que proceden de otros departamentos, además

sus familias se encuentran allí y las condiciones económicas no permiten vivir en apartamento o casa.

**Tabla 15. Tipo de vivienda de los trabajadores**

TIPO DE VIVIENDA	
Casa	148 (65.7%)
Apartamento	66 (29.3%)
Habitación	11 (4.8%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

Dentro del tipo de vivienda es importante conocer la tenencia o forma de apropiación de la misma (ver tabla 16) donde predomina 99, es decir el 44% de los trabajadores pagan arriendo de residencia, 79 (35.1%) empleados viven en casas familiares, ya sea de los padres, parientes cercanos o conocidos, solo 47 (20.8%) cuentan con vivienda propia, esto refleja las pocas oportunidades de los trabajadores para adquirir su vivienda propia, dada por diferentes circunstancias, por ejemplo los altos costos, problemas económicos, entre otros.

**Tabla 16. Tenencia de la vivienda de los trabajadores**

TENENCIA DE VIVIENDA	
Vivienda propia	47 (20.8%)
Vivienda arrendada	99 (44%)
Vivienda familiar	79 (35.1%)
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>

Fuente: Información obtenida de los instrumentos de medición de la practicante.

#### **4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE TRABAJO SOCIAL**

El presente capítulo hará una descripción de las características propias de la intervención profesional desarrollada por la estudiante de Trabajo Social, en la empresa Nexans Colombia S.A., durante el período de Abril-Agosto del 2009.

La práctica se encontró enmarcada por acciones, objetivos y funciones específicas dentro del área de recurso o talento humano. Los roles y el quehacer profesional estuvieron enmarcados hacia el bienestar de los trabajadores, familias y organización, mediante el desarrollo del principal objetivo durante la práctica en Nexans, el Balance Social, herramienta que sirve de guía para emprender proyectos sociales que la empresa ejecutaría con sus empleados, familias y comunidad; esto con el fin de aportar acciones que lleven a un progreso de los sistemas que influyen en la empresa.

De igual forma se expone cada una de las fases del proceso de la práctica profesional, contando con una descripción analítica y reflexiva, dando a conocer cuales fueron los logros obtenidos durante el ejercicio profesional.

##### **4.1 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO SITUACIONAL**

En el accionar de Trabajo Social en Nexans S.A., es fundamental el desarrollo del diagnóstico estratégico situacional, ya que ofrece las bases para identificar el ámbito social interno y externo de la empresa, para así crear estrategias de intervención profesional y de esta forma coordinar acciones y prioridades de los efectos negativos generados en el medio, para ir en búsqueda de decisiones que lleven a buenas oportunidades en la organización.

El proceso de planeación estratégica permitió identificar las características internas y externas presentes en Nexans, es decir conocer aspectos positivos y

negativos, los cuales son ideales para afrontar los cambios que puedan surgir en el entorno de la misma.

**4.1.1 Situación Inicial del Diagnóstico.** Debido a los cambios y crecimientos organizacionales en las últimas décadas, las empresas incorporan no solo objetivos de crecimiento económico, también han visto la necesidad y obligación de incorporar políticas y programas sociales, los cuales llevan a un equilibrio de de todos los individuos Por ello, las organizaciones han estructurado su intervención en el mercado, con el propósito de adquirir mayor reconocimiento y capacidad de respuesta frente a los efectos o consecuencias negativas de sus acciones en la sociedad y el medio ambiente.

Los cambios organizacionales están enfocados a adquirir compromisos de responsabilidad social empresarial, es decir realizar actividades enfocadas a la satisfacción de necesidades de sus trabajadores, comunidad que se beneficia de su objetivo comercial y al cuidado del entorno. Por ello las industrias que hasta ahora se encuentran implementando estrategias de desarrollo social, ven la necesidad y obligación de implementar herramientas que permitan medir sus acciones y respuestas a las falencias internas y externas del contexto.

Nexans Colombia, es una multinacional que se encuentra en una reestructuración organizacional, por ello mediante estrategias corporativas ha adquirido acciones y compromisos sociales con sus trabajadores inicialmente, y después ejercer programas en las comunidades donde tiene influencia. Para la realización de ello, se ha unido con las grandes industrias que se comprometen con cumplir principios de que llevan a promover la creación de una ciudadanía global, permitiendo llevar procesos e intereses de la empresa con los valores y peticiones de la sociedad civil. Ampliando las nuevas responsabilidades de Nexans, se requirió ampliar el Talento Humano de la empresa, con el propósito de apoyar los programas sociales del área del recurso humano. Es aquí donde entra el accionar de la

estudiante en formación de Trabajo Social, manifestándose la necesidad de apoyar y desarrollar objetivos y programas enfocados a la responsabilidad social.

Entre los proyectos realizados por la practicante, los cuales conllevarían a la ejecución de acciones sociales; se encuentran; la participación y apoyo en los programas de bienestar social y la realización del principal objetivo el balance social de Nexans.

Por lo anteriormente planteado, es fundamental conocer aquellos elementos que muestren potencialidades, retos, y compromisos con el medio, esto se genera mediante la elaboración de la Matriz DOFA, la cual fue construida durante el mes de Mayo 2009, (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas), con el fin de conocer la realidad de los sistemas que hacen parte de Nexans.

**4.2.2 Metodología Participativa.** Para la elaboración del diagnóstico y matriz DOFA, fue necesaria la participación y apoyo de los actores que integran Nexans, principalmente los del área administrativa, los cuales son encargados de coordinar las acciones del recurso humano de la organización.

Para la obtención de información primaria y secundaria de Nexans, fue necesario utilizar diferentes herramientas y actores de la organización tanto del nivel operativo como directivo. A continuación, se presentan los instrumentos utilizados y las fuentes de información que permitieron llevar a cabo el diagnóstico situacional y la matriz DOFA:

- Entrevista semiestructurada con el Director Administrativo, con el fin de conocer los objetivos deseados por el área de bienestar humano, con preguntas centrales como, Qué espera de los estudiantes en formación profesional, indagar las necesidades requeridas en el área. Es decir conocer el horizonte ofrecido por la empresa para la practicante de Trabajo Social (**Ver**

**anexo A**, expectativas del Director Administrativo de la práctica de Trabajo Social).

- Realización de talleres dinámicos con grupos de trabajadores, con el fin de presentar a la estudiante futura profesional de Trabajo Social como una integrante más del recurso humano que va apoyar los programas sociales de Nexans. (**Ver anexo B**, Dinámica como soy yo).
- Charlas informales con el grupo interdisciplinario de área administrativa, el cual es encargado de coordinar los objetivos del recurso humano, especialmente se crearon espacios de comunicación y diálogo con la Trabajadora Social, Raquel Díaz, estableciendo prioridades de trabajo durante el proceso de formación y cuales serian las funciones en los programas de bienestar social de Nexans.
- Elaboración del taller “El reportero”, los cuales permitieron espacios de buena comunicación para afianzar las relaciones laborales y el respeto por si mismo y por el compañero (**Ver anexo C**, Taller El Reportero). Estos y otros talleres fueron realizados durante el proceso de la práctica.
- Revisión y lectura de documentos que logren guiar el proceso y de igual forma que sirvan como guía en el desarrollo y proceso de la practica:
  - Guía técnica colombiana 180 “Responsabilidad Social” del INCONTEC.
  - Conceptos básicos e indicadores de RSE y el manual de ETHOS.
  - ✓ Manual de Balance Social de la ANDI y Lectura del pacto global.
  - ✓ Documentos inmersos en el Sistema de Gestión Integral de Nexans.
  - ✓ Revisión de la página web de Nexans.

Los resultados de la matriz DOFA desarrollados durante la fase inicial del quehacer profesional da a conocer los principales factores tanto positivos como negativos, los cuales sirvieron de guía en el proceso de intervención y contribuyó a encaminar las acciones en Trabajo Social.

**Tabla 17. Matriz DOFA**

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>1. Reconocimiento y posicionamiento de la organización dentro del mercado, como una empresa con potencial para generar desarrollo.</p> <p>2. Existencia de las normas técnicas de Colombia (NTC).</p> <p>3. Existencia de la guía técnica colombiana 180 “Responsabilidad Social” del INCONTEC.</p> <p>4. Implementación de las directrices del manual de Balance Social de la ANDI.</p> <p>5. Inclusión y firma de la empresa en el Pacto Global, el cual implementa los diez principios de los derechos fundamentales, los estándares laborales y la protección del medio ambiente, como la lucha contra la anticorrupción.</p> <p>6. Existencia de la norma internacional ISO 26000, para que las empresas sean socialmente responsables.</p> <p>7. Implementación de auditorías tanto externas como internas, las cuales certifican el desempeño, y por tanto permiten un posicionamiento en el sector económico y social.</p>	<p>1. Precio del cobre, materia prima de la empresa, aumentando los costos de producción.</p> <p>2. La ubicación geográfica de la empresa, en el municipio de Girón, en zona de inestabilidad de suelos, ya que se ve afectada por los cambios climáticos.</p> <p>3. Competencia en el mercado, ya que trae riesgos de disminuir las ganancias y el personal de la empresa podría disminuir.</p>
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>1. La existencia de programas de promoción y prevención que contribuyen a la salud y bienestar del trabajador y su familia.</p> <p>2. Compromiso de la organización con los programas de salud ocupacional y protección del medio ambiente.</p> <p>3. Presencia de un equipo interdisciplinario.</p> <p>4. Compromiso de la empresa con el control de</p>	<p>1. La limitada disposición de espacios adecuados y tiempo laboral para la realización de talleres o actividades con los trabajadores son difíciles, ya sean por los turnos de los trabajadores o por los espacios tan reducidos dentro de la empresa, que no permite la asistencia de los trabajadores.</p> <p>2. La ausencia de un seguimiento sistematizado de los programas y actividades realizadas en el área de recurso humano.</p>

<p>calidad, mediante la implementación de las normas técnicas de Colombia (NTC), ISO 9001-2000 y 14001-2004 para la protección del consumidor.</p> <p>5. Mejoramiento continuo de los procesos realizados por la empresa para ampliar el desarrollo y progreso de la organización.</p> <p>6. Recurso humano calificado comprometidos con el bienestar de los trabajadores y protección del medio ambiente.</p> <p>7. Deseo de construirse ante la sociedad como una empresa socialmente responsable.</p> <p>8. La experiencia y unión que realizó ante el pacto global, en el 2008.</p> <p>9. Proceso de desarrollo del balance social de la empresa y de esta forma emprender programas y políticas para ser reconocida como una empresa socialmente responsable.</p> <p>10. Buen clima laboral que favorece y posibilita el trabajo.</p> <p>11. Ser generadora de empleo.</p> <p>12. Brindar oportunidades de crédito a los trabajadores para que se desarrollen y mejoren su calidad de vida; como lo es ofrecer créditos de estudio a los trabajadores o para sus familias.</p> <p>13. Diseñar e implementar la política de bienestar social de la empresa, contribuyendo al progreso de los trabajadores.</p> <p>14. Disponibilidad de presupuesto de recursos de papelería para actividades educativas.</p>	<p>3. Baja participación de los trabajadores y sus familias en los programas de prevención y promoción, desarrollados para buscar el bienestar.</p> <p>4. Las estrategias de comunicación e información que son otorgada a los trabajadores sobre programas y las actividades que se llevan a cabo con ellos y sus familias no son continuas.</p> <p>5. La empresa se encuentra dividida en dos sedes (Parque Industrial y Girón, esto dificulta las asesorías, capacitaciones, auditorías, traslados de mercancías, entre otros), lo cual dificulta el traslado de una sede a la otra, dificulta la centralización del personal en las reuniones.</p>
---	--

Fuente: autora del proyecto

Para la elaboración de todo diagnóstico, es necesario no solo la recolección de información, de igual forma es importante analizar los principales aspectos de la realidad a intervenir. A continuación, se presenta una descripción de los elementos de mayor relevancia en el proceso realizado en la DOFA, que dio orientación del proceso llevado a cabo en Nexans.

Nexans Colombia S.A., debido al cambio organizacional desarrollado en los últimos años, tiene como una de sus metas actuales convertirse en una organización que demuestre ser socialmente responsable en sus objetivos con el contexto, es por ello que en Diciembre del año 2008 decidió firmar el cumplimiento del pacto global de las Naciones Unidas, ONU, cuyo fin es promover el diálogo social creando así una ciudadanía global donde se logren conciliar los intereses de la empresa y de igual forma se contemplen los valores y demandas de la sociedad civil.

El tiempo que tiene Nexans como multinacional es corto, sin embargo ha logrado adquirir un reconocimiento en el mercado nacional, consiguiendo ser catalogada como una empresa potencial para generar desarrollo; es por ello que la empresa ha venido trabajando en diferentes programas tanto económicos como sociales que den cuenta de los esfuerzos emprendidos en sus actividades y objetivos con el contexto.

De igual forma es pertinente mencionar las falencias o aspectos negativos que se quieren mitigar en la organización, uno de ellos es la poca participación por parte por parte de los trabajadores y sus familias en los programas de prevención y promoción, PyP, desarrollados por el área de recurso humano, los cuales tienen como propósito que cada uno de los individuos opten por estilos de vida saludables que conlleven al bienestar de la salud y prevención de enfermedades. Por tal motivo, se estructuró estrategias lúdico-reflexivas con los trabajadores, los cuales tendrán como objetivo motivar a los trabajadores para que sean los

principales promotores de los programas de prevención y promoción de la empresa y en su familia.

**Lectura de Fortalezas y Oportunidades:** Nexans S.A., es una organización que ha logrado incursionarse en el mercado, creciendo no solo en aspectos económicos sino en espacios sociales con sus trabajadores y familias.

No solo es importante el reconocimiento en el mercado nacional, es necesario contar con algunos elementos que den certeza de los logros adquiridos en el medio, esto se puede ver reflejado con los certificados que la han acreditado como una empresa que presenta herramientas necesarias para un buen desempeño dentro de diferentes ámbitos, sin embargo se desea trabajar fuertemente en la implementación de actividades hacia una buena práctica de responsabilidad social empresarial, y es así como en el 2008 Nexans se unió a la firma del pacto global, el cual implementa 10 principios, en los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y la anti-corrupción.

En el ámbito interno Nexans cuenta con diferentes programas sociales, uno de ellos son los de Promoción y Prevención, PyP, los cuales buscan estilos de vida saludables tanto en el contexto personal, laboral y familiar; por otro lado busca la seguridad y protección del recurso humano de la empresa, igualmente de la que no hace parte de ella como lo son los contratistas, visitantes, entre otros. Estos objetivos se encuentran reflejados en los programas manejados por salud ocupacional, además de los programas de medio ambiente y social. Los programas son desarrollados por un equipo interdisciplinario que integra Nexans, el cual está calificado y comprometido con el bienestar de todos los trabajadores, familias, comunidad y el medio ambiente. Por lo anteriormente expuesto Nexans quiere desempeñar objetivos y funciones socialmente responsable, el cual contribuya al mejoramiento del entorno social, tanto interno como externo, ya que siendo socialmente responsable, se tiene la capacidad de proyectar una mejor

imagen en el mercado y en la comunidad en general; toda empresa tiene la obligación moral de contribuir en la mejora y disminución de los problemas sociales donde ejerce sus funciones, porque en muchas ocasiones algunas organizaciones contribuyen a la creación de los mismos.

**Lectura de Debilidades y Amenazas:** Nexans Colombia S.A., al igual que cuenta con aspectos positivos, también presenta elementos negativos que impiden un mejor desempeño, sin embargo éstas son bases que se deben potencializar mediante el compromiso del talento humano de la organización convirtiéndose en oportunidades de mejora.

Una de las falencias presentes es la poca motivación de participar en los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, PyP, tanto por los trabajadores como sus familias, la participación en los espacios de talleres es significativa, pero para lograr resultados positivos es necesario motivarlos, explicarles que son medios que los beneficiaran. Lo anterior se puede atribuir a que los espacios de descanso con los que ellos cuentan son reducidos, además por las largas jornadas de trabajo. Por otro lado para la realización de los programas la empresa no cuenta con espacios propios para la elaboración de las actividades competentes al desarrollo de bienestar social de los trabajadores. Con ello no se está señalando que no hubo participación de los mismos, se menciona que las circunstancias no son las más adecuadas para la realización de las actividades. Otra de las falencias presentes en Nexans es el poco registro de las actividades sociales, como informes de evaluación, seguimiento, resultados, y asistencia de los trabajadores y sus familias, lo cual se hizo evidente realizar una búsqueda de información organizada sobre los programas sociales desarrollados por el área de bienestar social.

A continuación se darán a conocer las estrategias tomando como guía y base la matriz DOFA, este es el instrumento que permitirá enfocar la planeación estratégica de la práctica organizacional, durante el tiempo de ejecución (ver tabla 18).

**Tabla 18. Estrategias de la matriz DOFA**

<b>ESTRATEGIAS DOFA</b>	
<b>ESTRATEGIAS (FO)</b>	<b>ESTRATEGIAS (FA)</b>
<p>1. Implementación y desarrollo del balance social para la ejecución de programas y políticas que conviertan a Nexans Colombia S.A. como una empresa socialmente responsable (Teniendo en cuenta los aspectos sociales, económicos y ambientales). (O1-O2-O3-O4-O5-O6-O7-F4-F5-F6-F7-F8-F9-F11).</p> <p>2. Coordinar con los trabajadores del área de bienestar las actividades a desarrollar en el Balance Social. (O1-O3-O4-F4-F5-F6-F7-F9).</p> <p>3. Mostrar a los directores de las diferentes áreas organizaciones la importancia del desarrollo y ejecución del Balance Social. (O3-O4-O6-F3-F6-F9-F13).</p> <p>4. Dar a conocer a la empresa como un ente que da importancia para el desarrollo y progreso de los trabajadores con sus familiares.(O1-O4-O6-F1-F3-F6-F10-F11).</p>	<p>5. Desarrollar talleres de reflexión o cuestionarios que den a conocer el porque poco interés de participación en los programas de prevención y promoción enfocados hacia el bienestar de los trabajadores y sus familias. (A1-F1-F3-F7-F10)</p>
<b>ESTRATEGIAS (DO)</b>	<b>ESTRATEGIAS (DA)</b>
<p>6. Conformación de la base de datos totalmente sistematizada de todos los trabajadores y las actividades ya emprendidas o a ejecutar con ellos y sus familias. (O1-O4-O6-D2-D5).</p>	<p>7. Implementar programas sociales para ser reconocida en el mercado como una empresa socialmente responsable con sus trabajadores y comunidad. (D2-A3)</p>

Fuente: autora del proyecto.

A partir de la priorización de las estrategias anteriormente encontradas durante el desarrollo del diagnóstico estratégico y el análisis situacional, fue pertinente

asumir estrategias y alternativas para el desarrollo del proceso de la práctica, teniendo en cuenta las limitaciones del tiempo para el desarrollo del ejercicio profesional en el área de recurso humano, se exponen las siguientes

- Implementación de las herramientas de responsabilidad social empresarial, como el Balance Social, para que Nexans Colombia emprenda actividades responsables.
- Crear archivos que contengan la información necesaria de los trabajadores y familias, con el fin de sistematizar y caracterizar los aspectos más relevantes de los mismos.
- Aplicación de un cuestionario al personal de Nexans, con las preguntas se pretende conocer los aspectos más relevantes (información personal y socio-demográfica) para el desarrollo de algunas variables del Balance Social (**Ver anexo D**, Formato de Información para el Balance Social de Nexans).
- Desarrollo de un cuestionario para conocer los aspectos familiares de los trabajadores, con el fin de ver las relaciones establecidas en los hogares de los mismos (**Ver anexo E**, Instrumento de información familiar).

#### 4.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

Los problemas presentes en la sociedad son muchos, entre los cuales se encuentran por ejemplo, las pocas oportunidades, la calidad de vida esta en deterioro, las necesidades básicas mínimas para muchas comunidades son difíciles de satisfacer, el medio ambiente está en deterioro generado por las actividades de los seres humanos y por las grandes empresas, entre otros.

Estos problemas son creados por la “mala administración de los recursos y las pocas oportunidades de desarrollo”, por ello que se hace necesario que tanto el gobierno, entes y la sociedad en general, emprendan acciones que conlleven a la conservación y protección de los recursos existentes; que se potencialice las capacidades de los humanos mediante la participación, compromiso y responsabilidad.

Con el emprendimiento de objetivos que comprometan funciones del recurso humano se estaría contribuyendo a un mejor bienestar y desarrollo para todos. Son en estos espacios donde los trabajadores intervienen mediante las responsabilidades adquiridas, dando pasos para el cambio y desarrollo de acciones concretas para un bienestar global. Es aquí donde se encuentra la labor de todo Trabajador(a) Social, velar por el respeto de los derechos humanos y emprender acciones de empoderamiento en el recurso humano y demás comunidades.

En lo que respecta a la responsabilidad social, es un tema que exige retos, compromisos y objetivos con el talento humano de la empresa inicialmente para así dar paso a la comunidad donde está se desempeña. Por tal motivo el principal objetivo a cumplir en Nexans, fue el desarrollo del modelo del Balance Social de la ANDI, es aquí donde los objetivos a cumplir desde Trabajo Social, son retos para llevar a un bienestar y progreso de todos los trabajadores. Por ultimo, es importante que el área de recurso humano, tenga sistematizado los programas sociales y la información más relevante de los trabajadores y familias, es decir la caracterización, el cual permite contar los indicadores personales y familiares del talento humano de Nexans.

A continuación, se expondrá los objetivos y metas dentro del proceso de formación profesional. Es necesario mencionar que las funciones y los objetivos a desarrollar, estaban establecidos desde el inicio de la práctica empresarial, estos fueron los principales factores que llevaron al desarrollo de la planeación estratégica, además de las demás funciones operativas que debe cumplir la estudiante en formación de Trabajo Social.

#### 4.4 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

Dentro del proceso de formación profesional se buscó el desarrollo de objetivos enfocados al recurso humano de Nexans, de igual forma ejecutar herramientas que lleven a acciones concretas de compromiso y responsabilidad consigo

mismos y con los demás; a continuación los objetivos planteados que lleven a un desarrollo de las funciones y objetivos sociales en el área administrativa.

#### **4.4.1 Objetivos Estratégicos.**

##### **Objetivo General**

Conocer el nivel de responsabilidad social del área interna y externa de Nexans Colombia S.A., mediante la aplicación de un modelo de Balance Social de la Asociación Nacional de Industriales, ANDI, el cual permita planificar a futuro acciones y compromisos de desarrollo humano para sus trabajadores y la sociedad.

##### **Objetivos Específicos**

Desarrollar el Balance Social de la empresa, tanto del área interna como externa, tomando como base o modelo el instrumento desarrollado por la ANDI, el cual permitirá medir el estado actual de responsabilidad social de la empresa.

Caracterizar los componentes socio-demográficos (edad, sexo, estado civil, nivel escolar, entre otros) de los trabajadores de la empresa mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información, para que Nexans Colombia, cuente con las bases necesarias para el directorio empresarial.

**4.4.2 Planeación Ejecutiva de la Práctica.** A continuación, se presentará la planeación ejecutiva de la práctica organizacional (ver tabla 19) y las estrategias a desarrollar con cada uno de los objetivos propuestos durante el proceso de formación, dando a conocer así las acciones, actividades, metas y otros, en cada una de las estrategias a cumplir para el buen desarrollo de cada uno de los objetivos estratégicos.

**Tabla 19. Planeación ejecutiva de la práctica organizacional**

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO NÚMERO UNO</b>				
Desarrollar el Balance Social de la empresa, tanto del área interna como externa, tomando como base o modelo el instrumento desarrollado por la ANDI, el cual permitirá medir el estado actual de responsabilidad social de la empresa.				
<b>ESTRATEGIA 1.</b>				
Implementar el instrumento del Balance Social, el cual registra datos tanto cuantitativos como cualitativos para mirar el desempeño social de la empresa en periodos semestrales o anuales.				
<b>ACCIONES ESTRATEGICAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
1. Socialización del Balance Social con los trabajadores de la empresa.	Realizar pequeños encuentros de diálogos con los trabajadores para lograr un dialogo de saberes sobre temas de la responsabilidad social empresarial.	Que los trabajadores reconozcan la importancia del Balance Social, para así implementar, planear y evaluar las actividades socialmente responsables. Esto se realizará en las dos primeras semanas de Mayo.	Encuentros realizados y las conclusiones de los mismos para mirar la importancia de implementación del Balance Social.	Practicante en formación de Trabajo Social.
2. Preparación del informe del segundo semestre del 2009 del Balance Social de la empresa.	Realización del Balance Social del segundo semestre del 2009 según el modelo de la ANDI.	Desarrollar el Balance Social de la empresa, teniendo como eje fundamental el modelo desarrollado por la ANDI. Esto se tendrá realizado y finalizado en la tercera semana de Agosto.	Número de variables medidas/Número de variables a medir*100	Practicante en formación de Trabajo Social.

ACCIONES ESTRATEGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
		<p>Coordinar 1 encuentro mensual con los directores de las respectivas áreas de la organización se organicen, con el fin de planear y evaluar el cumplimiento de la RSE que la organización tiene. Esto lo coordinara la TS con los resultados del BS.</p> <p>Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su responsabilidad social en el primer periodo del 2009.</p>	<p>Reuniones realizadas para estudiar las actividades o programas que cada área o dirección desarrollaría dentro de la empresa, según los criterios necesarios.</p> <p>Tener presente todas las bases necesarias del diagnóstico de la gestión empresarial para mirar si se esta siendo socialmente responsable semestralmente.</p>	<p>Todos los directores de las áreas de la empresa, en coordinación con la Trabajadora Social.</p> <p>Practicante en formación de Trabajo, con el acompañamiento de la Trabajadora Social de la empresa.</p>

Fuente: autora del proyecto.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO NÚMERO DOS**

Caracterizar los componentes socio-demográficos (edad, sexo, estado civil, nivel escolar, entre otros) de los trabajadores de la empresa mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información, para que Nexans Colombia, cuente con las bases necesarias para el directorio empresarial.

**ESTRATEGIA 1.**

Desarrollar instrumentos de recolección como lo son entrevistas, encuestas y talleres para la obtención de datos necesarios para sistematizar la información de los trabajadores y sus familias.

<b>ACCIONES ESTRATEGICAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
1. Desarrollar los instrumentos de medición de la información.	Diseño e implementación de los instrumentos de medición de información.	Instrumentos elaborados con las variables necesarias a conocer. En Mayo ya se tendrá los instrumentos diseñados.	Número de instrumentos diligenciados/Número de instrumentos diseñados*100	Practicante en formación de Trabajo.
2. Realización de entrevistas y encuestas con todos los trabajadores de la empresa.	Preparación metodológica de los temas a desarrollar (entrevistas, talleres y encuestas).  Gestionar los sitios de encuentros con los trabajadores con los que se van a realizar las actividades.	Preparar los talleres y demás actividades con los trabajadores. Esto se realizará durante el trayecto de la práctica.  Tener los sitios de encuentro concertados con anticipación, esto debido a que la empresa no cuenta con un auditorio para la realización de talleres o encuentros con los trabajadores. Esto se realizará con dos días de	Número de las secciones ejecutadas/Número de secciones proyectadas*100  Sitios del parque industrial que brindan el servicio de préstamo de salones o auditorios.	Practicante en formación de Trabajo.  Practicante en formación de Trabajo.

ACCIONES ESTRATEGICAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES	RESPONSABLES
		anticipación de acuerdo con los talleres a realizar.		
3. Acompañar y desarrollar todas las actividades para la obtención de la información.	Coordinar todas las actividades a realizar con los trabajadores.	Acompañar todos los encuentros dispuestos a desarrollar. Esto se realizará durante todo el trayecto de la práctica.	Número de encuentros acompañados/ Número de encuentros mensualmente realizados * 100	Practicante en formación de Trabajo.
4. Realizar algunas visitas familiares (si se requiere o es necesario como actividad satélite) y las respectivas visitas a la bodega (Girón)	Analizar cuales son trabajadores que requieren de visitas domiciliarias y de igual forma realizar las respectivas visitas a la bodega (Girón)	Realizar posibles visitas familiares programadas. Y las visitas a la bodega. (Las visitas a la bodega se realizaran 2 veces al mes).	Número de visitas realizadas/ Número de casos requeridos de visitas * 100	Practicante en formación de Trabajo, con el acompañamiento de la Trabajadora Social de la empresa.
5. Realizar un diagnóstico de ubicación y de la información que ya esta disponible.	Analizar la información disponible para la caracterización de la población total de los trabajadores.	Tener desarrollado el diagnóstico de la empresa para verificar y corroborar la información de los trabajadores. Esto se realizará en la primera semana del mes de Agosto.	Documentos o informes realizados que den información necesaria de los trabajadores.	Practicante en formación de Trabajo.

Fuente: autora del proyecto.

#### 4.5 PROCESO METODOLÓGICO DE INTERVENCIÓN

El proceso de práctica profesional, enfocó sus acciones en el desarrollo del Balance Social de Nexans, tomando como modelo el BS de la ANDI, el cual permite enfocar actividades y programas enfocados a la responsabilidad social empresarial, sin embargo las labores que implican responsabilidad con el medio son muchas, las empresas deben tener compromisos, retos y desafíos que deben ser constantes con sus trabajadores y sociedad.

Para el cumplimiento de los objetivos, se desarrollaron estrategias y metas que estuvieran encaminadas a resultados positivos, por ejemplo mostrar a los trabajadores la importancia de participar y ser promotores de cambio en los aspectos que afectan su bienestar, ya que solo mediante el compromiso se verán resultados. Por otro lado el tema de RSE, es un compromiso que las empresas adquieren moralmente con su recurso humano y la sociedad, es aquí donde Nexans ve la necesidad de contribuir con el bienestar de todos.

Tomando como eje del proceso profesional los anteriores objetivos, se hace necesario mencionar las demás actividades desarrolladas en Nexans, entre ellas encontramos, la sistematización del proceso de evaluación de desempeño, para la realización del segundo programa de capacitación para los empleados, realizada satisfactoriamente. Se realizó diferentes actividades satelitales de participación de la estudiante de Trabajo Social; como la celebración del Día del Trabajador; presentación de informes de las actividades realizadas con los trabajadores y sus familias; recolección de información de los trabajadores y sus familias para la elaboración de una presentación del área de Recurso Humano para el Representante de América Latina de Nexans; entre otras actividades de tipo operativo que también era responsabilidad de la practicante profesional. Por ello a continuación se dará a conocer las principales actividades de la práctica profesional en Nexans, siendo los motores de mayor importancia para la estudiante, fueron actividades de responsabilidad y compromiso no solo como estudiante y futura profesional, también con los trabajadores y la empresa.

#### 4.6 EJECUCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN EN NEXANS

A continuación se presenta la correlación entre la planeación realizada y ejecución de la misma, exponiendo los resultados y logros obtenidos de la acción profesional desarrollada durante el proceso de práctica.

En relación con el objetivo número uno:

**1. Desarrollar el Balance Social de la empresa, tanto del área interna como externa, tomando como base o modelo el instrumento desarrollado por la ANDI, el cual permitirá medir el estado actual de responsabilidad social de la empresa.**

Se realizó la siguiente estrategia:

Implementar el instrumento del Balance Social (tanto las variables como los indicadores), el cual registra datos tanto cuantitativos como cualitativos para mirar el desempeño social de la empresa en los dos últimos periodos.

Esta actividad se realizó, con dedicación, verificando la información recibida, estar pendiente que no faltará ninguna respuesta, responder cualquier tipo de duda por parte de los trabajadores, solicitar la mayor colaboración de los trabajadores de las otras sedes (ver tabla 20).

La responsabilidad social es una actividad que permite a las empresas mirar objetivos no solo de carácter económico, de igual forma deben ser eficientes y competitivas en aspectos sociales y ambientales, por ello deben ejecutar funciones de optimización de recursos, mejoramiento en cada uno de sus procesos, buen rendimiento, compromiso con sus trabajadores, sociedad y el medio ambiente, entre otros.

El desarrollo del Balance Social, ofrece datos tanto cualitativos como cuantitativos para el análisis y evaluación de sus actividades y funciones, y de esta forma emprender acciones sociales o mejorarlas mediante la

responsabilidad y compromiso con los trabajadores y contexto en general. En la práctica es el objetivo más importante a desarrollar dentro del proceso de formación, sin desmeritar las demás funciones ejecutadas en Nexans. Este objetivo fue un reto, porque los conocimientos sobre RSE, eran pocos, fue necesario investigar, consultar, indagar sobre el mismo. El proceso fue enriquecedor tanto personal como profesionalmente.

Es necesario mencionar que a Nexans S.A., le falta bases y herramientas para que inicie actividades y programas de compromiso y responsabilidad social tanto con los trabajadores, sus familias, como con la sociedad en general, ya que en la actualidad la última es inexistente para la empresa, esto en aspectos sociales, esto se puede verificar en el Balance Social.

**Tabla 20. Cumplimiento de los indicadores del objetivo número uno**

ACTIVIDADES	METAS	ALCANCE	CUMPLIMIENTO
<p>Realizar pequeños encuentros con los trabajadores para lograr un diálogo de saberes sobre temas de la responsabilidad social empresarial.</p>	<p>Que todos los trabajadores reconozcan la importancia del Balance Social, para así implementar, planear y evaluar las actividades socialmente responsables. Esto se realizará en las dos primeras semanas de Mayo.</p>	<p>Estas charlas o pequeños diálogos se realizaron en los primeros encuentros (taller) con los trabajadores, esto se realizó debido a que mucha de la información dependía de la colaboración de los trabajadores, muchos de ellos no tenían conocimiento de lo que es Balance Social, dejando claro con ello la importancia del mismo para emprender acciones socialmente responsables.</p>	<p>Esto se realizó en las dos primeras semanas de Mayo. En total cuatro encuentros con los trabajadores (3 turnos de la planta y el otro en la bodega, con los dos turnos). Esto se realizó satisfactoriamente.</p>
<p>Realización del Balance Social del segundo semestre del 2009 según el modelo de la ANDI.</p>	<p>Desarrollar el Balance Social de la empresa, teniendo como eje fundamental el modelo desarrollado por la ANDI. Esto se tendrá realizado y finalizado en la penúltima semana de Agosto.  Coordinar 1 encuentro mensual con los directores de las respectivas áreas de la organización se organicen,</p>	<p>La realización del Balance Social fue una actividad que se efectuó durante todo el proceso de la práctica, ya que tener acceso a la información necesaria para su desarrollo fue difícil. Las variables que no se midieron son porque la empresa no las presenta o desarrolla.  Esto no se realizó durante el proceso de la práctica, debido a que el Balance Social se estructuró durante toda la intervención profesional. Por</p>	<p>33 variables medidas  Ninguna reunión realizada o programada para analizar los programas socialmente</p>

ACTIVIDADES	METAS	ALCANCE	CUMPLIMIENTO
	<p>para que conjuntamente se planee y de igual forma se evalúe el cumplimiento de la RSE que la organización tiene. Esto lo coordinara la TS de acuerdo a los resultados del BS.</p> <p>Realizar el diagnóstico de la gestión empresarial en torno al cumplimiento de su responsabilidad social en un periodo determinado. Esto se tendrá realizado y finalizado en la penúltima semana de Agosto.</p>	<p>otra parte el desarrollo del Balance Social, fue asignado a la practicante en formación de TS.</p> <p>Este análisis de cada variable realiza una comparación, interpretación y evaluación entre los indicadores a medir y analizar.</p>	<p>responsables.</p> <p>Se realizó un análisis en cada una de las variables que conforma el diseño del Balance Social de la ANDI.</p>

Fuente: autora del proyecto

#### 4.6.1 Balance Social de Nexans Colombia S.A.

El presente Balance Social, de la empresa multinacional Nexans Colombia S.A., hace un análisis del primer periodo del 2009, con el fin de ver los cambios y el comportamiento de las variables que dan a conocer si la empresa es socialmente responsables.

#### AREA INTERNA DE NEXANS COLOMBIA S.A.

##### I CARACTERISTICAS SOCIO-LABORALES DEL PERSONAL

Se trata de conocer cuantitativa y cualitativamente las características demográficas de los trabajadores, las causas de ausentismo, la rotación del personal, la jornada laboral, el género, mujeres cabeza de familia, etc. Igualmente el total pagado por la empresa a sus trabajadores y las relaciones con el personal, para establecer políticas, desarrollar programas y fijar controles.

##### I DEMOGRAFIA

Trata de identificar las características poblacionales del personal de la empresa (empleados y trabajadores)

##### INDICADORES

- INDICADOR DE GÉNERO

Mide el porcentaje de los hombres y/o mujeres sobre el número total de trabajadores de la empresa.

##### CALCULO:

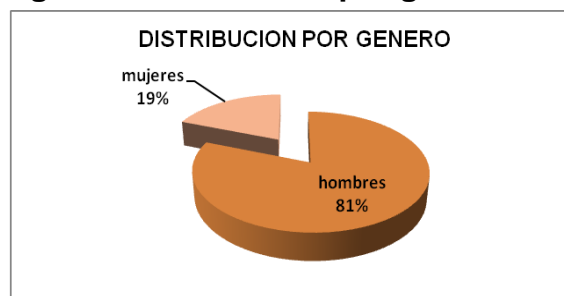
$$\frac{\text{Número total de hombres (mujeres) vinculados}}{\text{Número total de trabajadores vinculados a la empresa}} * 100$$

**Tabla 1. Indicador de Género 2009**

Sexo	2009	%
Hombre	182	80,9
Mujeres	43	19.1
Total	225	100

Fuente: Autora, 2009

**Figura 1. Distribución por género 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **INDICADOR DE EDAD POR GÉNERO**

Mide el porcentaje de personas por rango de edad y género. Se debe definir rangos de edades.

**CALCULO:**

$\frac{\text{Número total de hombres (mujeres) vinculados entre 18 a 25 años}}{\text{Número total de trabajadores vinculados}} * 100$

Número total de trabajadores vinculados

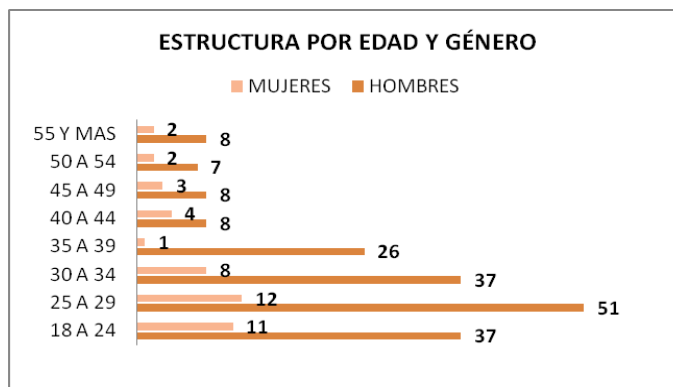
Y así se realizan los demás cálculos por rangos de edades.

**Tabla 2. Indicador de edad por género**

Rango de edad	2009			
	Total	%	Hombres	Mujer
18 a 24 años	48	21.3	37	11
25 a 29 años	63	28	51	12
30 a 34 años	45	20	37	8
35 a 39 años	27	12	26	1
40 a 44 años	12	5.3	8	4
45 a 49 años	11	4.8	8	3
50 a 54 años	9	4	7	2
55 y más	10	4.4	8	2
TOTAL	225	100	182	43

Fuente: Autora, 2009

**Figura 2. Estructura por edad y género 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **ESTADO CIVIL POR GÉNERO**

Mide el estado civil por género del personal vinculado. Se puede mostrar además por edad, categorías áreas, clase de contrato, etc.

**CALCULO GENERAL:**

$\frac{\text{Número total de casados}}{\text{Número total de trabajadores vinculados}} * 100$

Número total de trabajadores vinculados

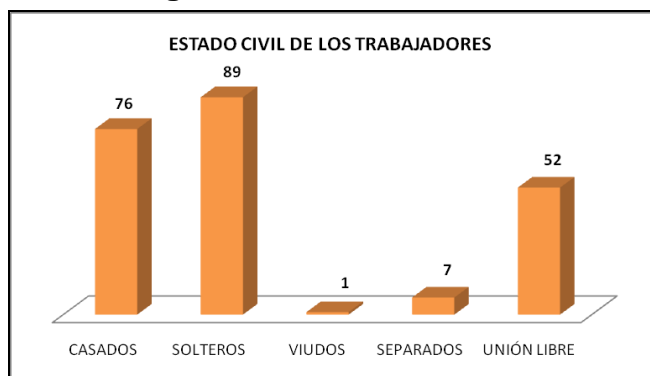
Y así se realiza el cálculo de los solteros, separados, unión libre y viudos.

**Tabla 3. Estado Civil**

Estado Civil	2009			
	Total	%	Hombres	Mujeres
Casados	76	33.7	65	11
Solteros	89	39.5	65	24
Unión Libre	52	23.1	45	7
Separados	7	3.1	7	--
Viudos	1	0.4	--	1
TOTAL	225	100	182	43

Fuente: Autora, 2009

**Figura 3. Estado civil 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **NIVEL EDUCATIVO POR GÉNERO**

Mide el nivel de formación académica, por áreas, niveles, categorías o género del personal vinculado.

CATEGORIAS:

Analfabeta, primaria completa o incompleta, secundaria completa o incompleta, y así con los otros niveles. Con las mismas formulas.

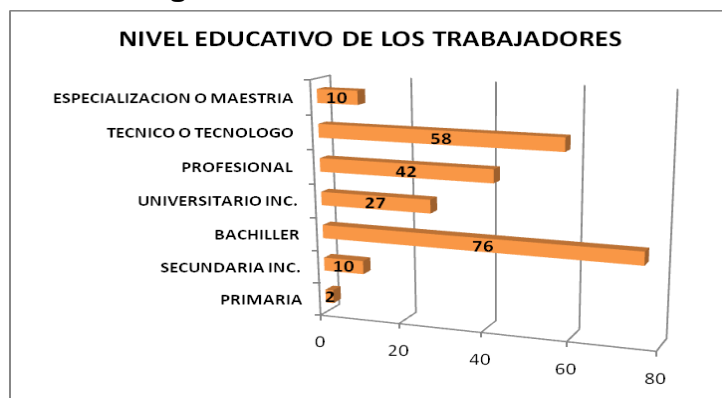
**Tabla 4. Nivel Educativo**

Nivel Educativo	2009			
	Total	%	Hombres	Mujeres
Primaria completa	2	0.8	2	--
Secundaria incompleta	10	4.4	8	2
Bachilleres	76	33.7	69	7
Universitario incompleto	27	12	17	10

Profesionales	42	18.6	23	19
Técnicos ó Tecnólogos	58	25.7	54	4
Especialización o maestría	10	4.4	9	1
TOTAL	225	100	182	43

Fuente: Autora, 2009

**Figura 4. Nivel Educativo 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **TIEMPO DE VINCULACIÓN**

Mide por rangos el tiempo de vinculación a la empresa. Se puede medir por género, aéreas, niveles, categorías, etc.

**CALCULO GENERAL:**

$\frac{\text{Número de trabajadores vinculados menos de 1 año}}{\text{Número total de trabajadores}} * 100$

Número total de trabajadores

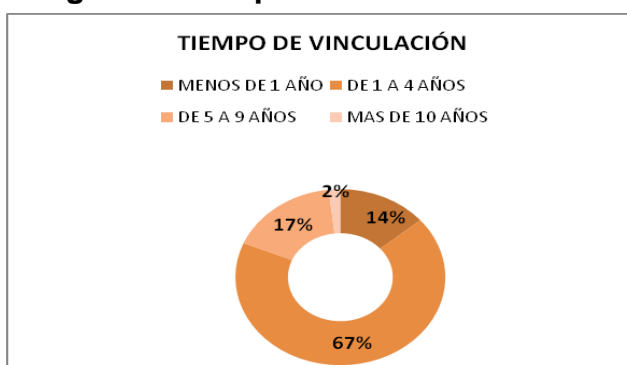
Y así se realiza con los 1 a 4 años, de 5 a 9 años y más de 10 años.

**Tabla 5. Tiempo de vinculación laboral**

Tiempo de vinculación	2009			
	Total	%	Hombres	Mujeres
Menos de 1 año	31	13.7	17	14
De 1 a 4 años	152	67.5	132	20
De 5 a 9 años	38	16.8	31	7
Mas de 10 años	4	1.7	3	1
TOTAL	225	100	182	43

Fuente: Autora, 2009

**Figura 5. Tiempo de Vinculación 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **DISTRIBUCIÓN POR ÁREA DE TRABAJO**

Muestra el personal vinculado a la empresa distribuido por áreas.

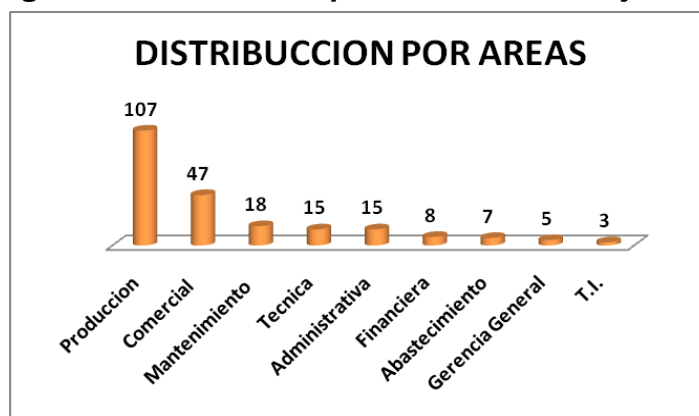
Resultados de distribución por áreas

**Tabla 6. Distribución por áreas de Trabajo**

Área	Producción	Comercial	Mantenimiento	Técnica	Adm.	Financiera	Abastecimiento	Gerencia	T.I.
Total	107	47	18	15	15	8	7	5	3

Fuente: Autora, 2009

**Figura 6. Distribución por Áreas de Trabajo 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **PROCEDENCIA GEOGRÁFICA**

Se refiere al domicilio de los trabajadores y se clasifican en: Local, Regional, Nacional e Internacional. Se considera local cuando el trabajador reside en el mismo municipio donde está ubicada la empresa. Regional cuando reside en el mismo departamento o Estado y Nacional cuando procede de otro Estado.

**CALCULO:**

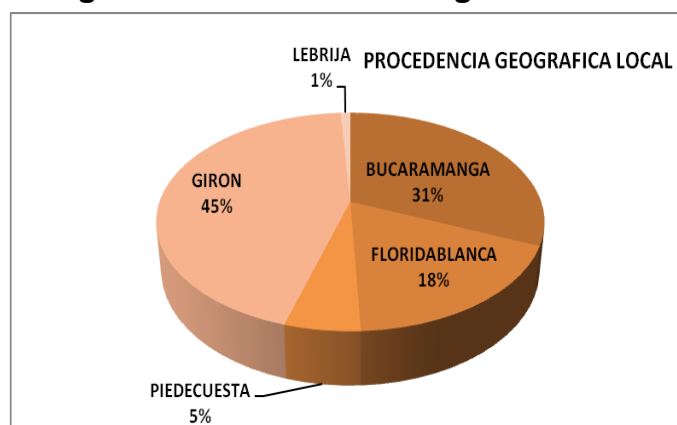
$\frac{\text{Número total de trabajadores locales ó nacionales}}{\text{Número total de trabajadores}} * 100$

Número total de trabajadores

**Tabla 7. Procedencia Geográfica Local**

Procedencia Geográfica Local	2009			
	Total	%	Hombres	Mujeres
Bucaramanga	65	28.8	49	16
Floridablanca	37	16.4	27	10
Girón	92	40.8	81	11
Piedecuesta	11	4.8	10	1
Lebrija	2	0.8	2	--
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>91.6</b>	<b>169</b>	<b>38</b>

Fuente: Autora, 2009

**Figura 7. Procedencia Geográfica Local**

Fuente: Autora, 2009

**Tabla 8. Procedencia Geográfica Nacional**

Procedencia Geográfica Nacional	2009			
	Total	%	Hombres	Mujeres
Bogotá	9	4	5	4
Cali	3	1.3	2	1
Medellín	3	1.3	3	--
Cartagena	1	0.4	1	--
Barranquilla	1	0.4	1	--
Armenia	1	0.4	1	--
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>7.8</b>	<b>13</b>	<b>5</b>

Fuente: Aurora, 2009

**Figura 8. Procedencia Geográfica Nacional**



Fuente: Aurora, 2009

- **CLASE DE CONTRATO**

Refleja la clase de contrato del personal vinculado a la empresa.

CLASES SEGÚN SU DURACION: A término indefinido.

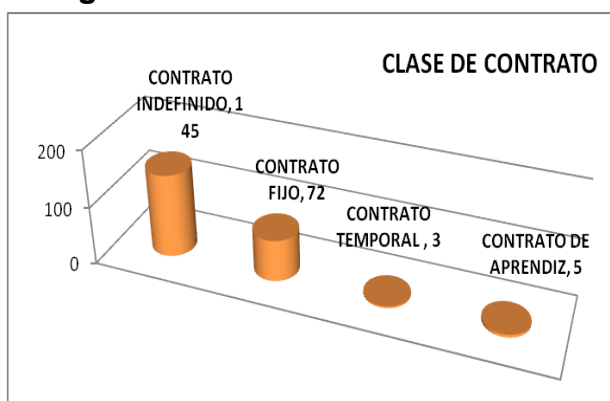
A término fijo y temporales.

**Tabla 9. Clase de contratos**

Clase de contratos	2009			
	Total	%	Hombres	Mujeres
Indefinido	145	64.4	115	30
Fijo	72	32	63	9
Temporal	3	1.3	3	--
Aprendiz	5	2.2	1	4
TOTAL	225	100	182	43

Fuente: Aurora, 2009

**Figura 9. Clases de Contratos 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **INDICADOR DE EQUIDAD POR GÉNERO**

Compara el número de mujeres en cargos Administrativos y/o de Dirección.

2 mujer en cargo Administrativo y/o Dirección \* 100: **0.8%**

225 trabajadores vinculados a la empresa

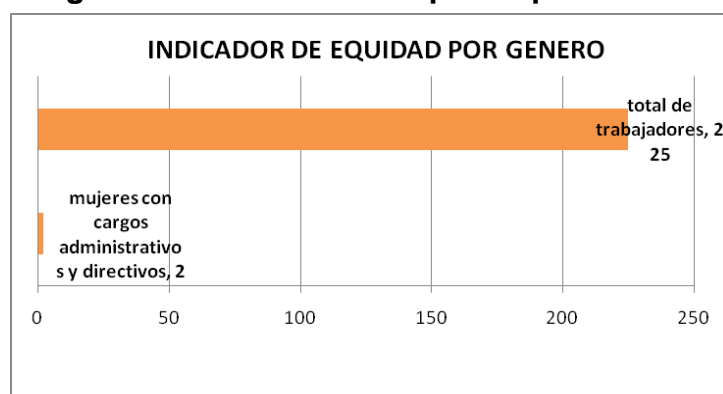
Teniendo como cargos sub-directora comercial y jefe de almacén y bodega.

**Tabla 10. Medición del Indicador de Género**

CARGOS	TOTAL CARGOS	N. MUJERES EN EL CARGO	PORCENTAJE
JUNTA DIRECTIVA	0	0	0%
PRESIDENTE (s)	0	0	0%
VICEPRESIDENTE (s)	0	0	0%
GERENTE (s)	0	0	0%
SUBGERENTE (s)	1	1	0.4%
DIRECTOR (es)	0	0	0%
JEFE (s)	1	1	0.4%

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

**Figura 10. Indicador de Equidad por Género**



Fuente: Autora, 2009

- **MUJER CABEZA DE FAMILIA**

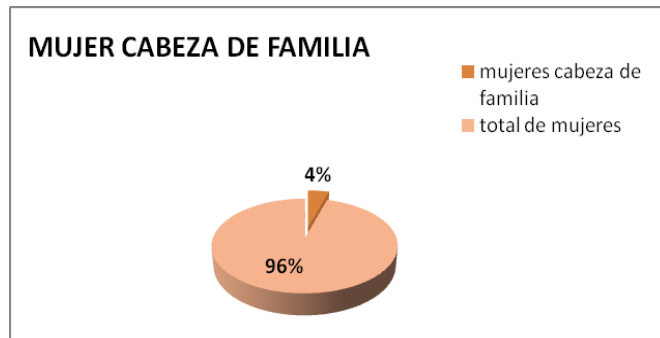
Refleja el número de mujeres cabeza de hogar sobre el total de la población femenina de la empresa. MUJER CABEZA DE FAMILIA: Madre soltera, separada, o viuda. Mujer que tiene a cargo a sus padres y/o hermanos.

Resultados del indicador mujer cabeza de familia

2 mujeres cabeza de familia \* 100: **4.6%**

43 mujeres vinculadas a la empresa

**Figura 11. Mujer Cabeza de Familia**



Fuente: Autora, 2009

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEMOGRÁFICA**

Según los resultados demográficos proyectados por el Balance Social, se tendrán en cuenta los aspectos más relevantes para su análisis e interpretación. Nexans es una organización que ha crecido en los últimos años en gran proporción su productividad, por ello sobresale la mano de obra masculina sobre la femenina, representada con un total de 182 hombres y 43 mujeres. Con lo anterior se debe estudiar si es necesaria la ampliación de las capacitaciones del personal operativo para así mejorar la calidad de producción en Nexans. Por otro lado también es necesario tener presente el grado de escolaridad del recurso humano, ya que este es un valor agregado que contribuye a mejorar y ampliar la calidad, competitividad y capacidad de respuesta frente al mercado laboral, en este indicador se hace necesario dar respuestas de mejora de formación académica a los trabajadores, ya que la mayor población de Nexans solo han logrado culminar sus estudios secundarios. Sin embargo es importante señalar que la empresa brinda espacios de desarrollo a los trabajadores que deseen mejorar y ampliar sus estudios con el propósito de generar respuestas de desarrollo tanto al recurso humano como a la organización.

En lo que respecta al tiempo de vinculación laboral de los trabajadores en la organización, es un aspecto de gran importancia para Nexans, está es una empresa que desea mantener su recurso humano con el fin de mantener poca rotación de personal. Su propósito es mejorar el desempeño productivo mediante la especialización de un potencial humano estable, es decir se busca

mitigar la inestabilidad laboral. Por ello Nexans busca afianzar compromisos personales y organizaciones con los trabajadores, es decir garantizar estabilidad laboral, el cual se podrá ver reflejados en la clase de contrato establecidos con los mismos, ya que más de la mitad del talento humano se encuentra bajo el termino de contrato indefinido (145 de 225 trabajadores), con el propósito de contribuir al desarrollo profesional al tiempo que el recurso humano aporta desarrollo a la empresa en el mercado.

## II AUSENTISMO

Se refiere al número de horas de trabajo perdidas del personal vinculado respecto al número de horas laborables, teniendo en cuenta las causas y sus costos.

### INDICADORES

- ENFERMEDAD COMUN

Muestra el número de horas de trabajo perdidas por enfermedad común y su costo respecto al número de horas laboradas, teniendo en cuenta área de trabajo: dependencias, planta u oficina.

#### CALCULO:

$$\frac{\text{Número de horas perdidas por enfermedad común por área de trabajo}}{\text{Número de horas laborables}} * 100$$

Dentro de las horas perdidas por enfermedad común en los trabajadores durante el primer semestre del 2009, se registraron las siguientes:

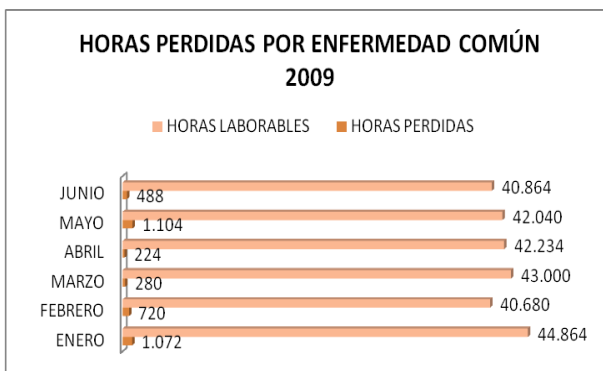
**Tabla 11. Ausencia por Enfermedades Comunes en el 2009**

ENFERMEDAD COMUN 2009			
MESES	TOTALDE HORAS PERDIDAS	HORAS LABORABLES	% HORAS PERDIDAS
Enero	1072	44.864	2.38
Febrero	720	40.680	1.76
Marzo	280	43.000	0.65
Abril	224	42.234	0.53
Mayo	1104	42.040	2.63
Junio	488	40.864	1.19
<b>TOTAL</b>	<b>3.888</b>	<b>253.682</b>	<b>9.14</b>

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

Dentro de los resultados, el mes que tubo mas perdidas de horas por enfermedad común fue Mayo, con un total de 1.104 (2.63%).

**Figura 12. Horas Pérdidas por Enfermedad Común 2009**



Fuente: Autora, 2009

- MATERNIDAD**

Refleja el número de horas perdidas por maternidad y su costo con respecto al total de las laborables.

Dentro de las horas perdidas por maternidad durante el primer periodo del 2009, se registro las siguientes horas perdidas por maternidad:

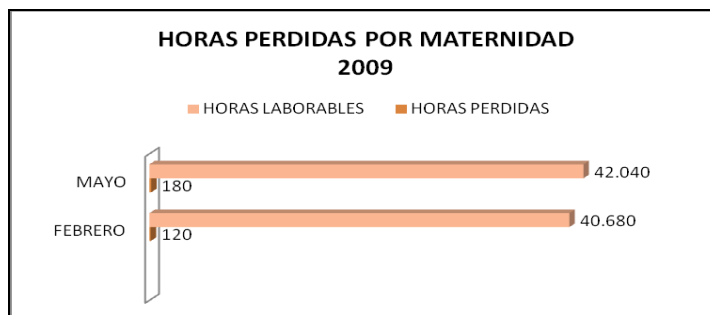
**Tabla 12. Ausencia por Maternidad en el 2009**

MATERNIDAD 2009			
MESES	TOTAL DE HORAS PERDIDAS	HORAS LABORABLES	% HORAS PERDIDAS
Febrero	120	40.680	0.29
Mayo	180	42.040	0.49
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>82.720</b>	<b>0.78</b>

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

Dentro de los resultados, el mes que tuvo mas perdidas de horas por maternidad fue Mayo, con un total de 180 (0.49%).

**Figura 13. Horas Pérdidas por Maternidad 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **ACCIDENTALIDAD**

Se entiende por accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; también es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad aun fuera del lugar y horas de trabajo.

En el primer periodo del 2009, se presentó las siguientes horas perdidas por accidentalidad:

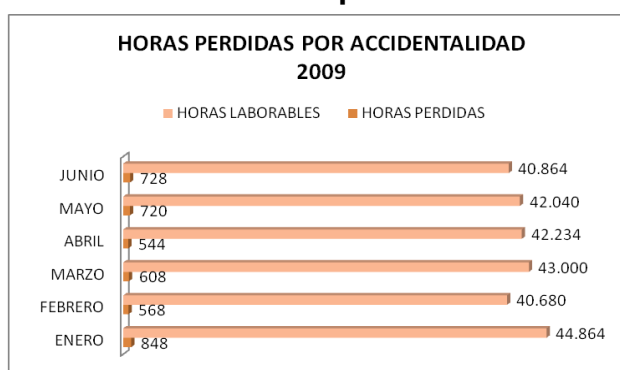
**Tabla 13. Ausencia por Accidentalidad en el 2009**

ACCIDENTALIDAD EN EL TRABAJO 2009			
MESES	TOTALDE HORAS PERDIDAS	HORAS LABORABLES	% HORAS PERDIDAS
Enero	848	44.864	1.90
Febrero	568	40.680	1.40
Marzo	608	43.000	1.41
Abril	544	42.234	1.29
Mayo	720	42.040	1.71
Junio	728	40.864	1.78
<b>TOTAL</b>	<b>4.016</b>	<b>253.682</b>	<b>9.49</b>

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

Dentro de los resultados, el mes que tubo mas perdidas de horas por accidente de trabajo fue Enero, con un total de 848 (1.90%).

**Figura 14. Horas Pérdidas por Accidentalidad 2009**



Fuente: Autora, 2009

- **OTRAS CAUSAS DE AUSENTISMO (CALAMIDAD DOMESTICA)**

Muestra el número de horas no laboradas y su costo con respecto al total de horas laborables. Pueden ser: licencias remuneradas, no remuneradas, no

justificadas, otras causas. En el caso de la empresa Nexans Colombia S.A. se denominara causas de ausentismo por calamidad domestica.

En el primer semestre del 2009, las horas perdidas por otras causas fueron:

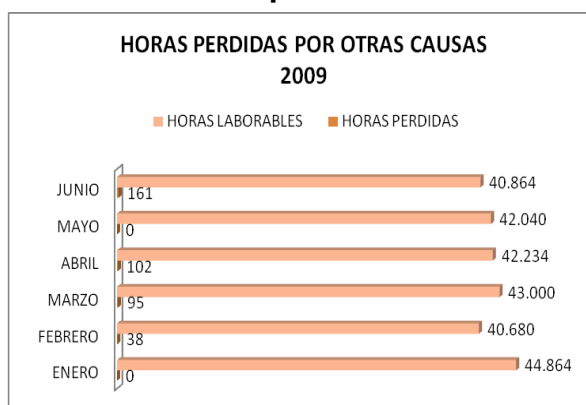
**Tabla 14. Ausencia por otras Causas en el 2009**

OTRAS CAUSAS DE AUSENTISMO 2009				
MESES	PERMISO REMUNERADO	PERMISO NO REMUNERADO	HORAS LABORABLES	% HORAS PERDIDAS
Enero	9.5	272	44.864	0.62
Febrero	7	31	40.680	0.09
Marzo	47	48	43.000	0.22
Abril	54	48	42.234	0.24
Mayo	28	66.5	42.040	0.22
Junio	49	112	40.864	0.39
<b>TOTAL</b>	<b>194.5</b>	<b>577.5</b>	<b>253.682</b>	<b>1.78</b>

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

Dentro de los resultados, el mes que tubo mas perdidas de horas por otras causas fue Enero, con un total de 281,5 (0.62%).

**Figura 15. Horas Perdidas por Calamidad Domestica 2009**



Fuente: Autora, 2009

- COSTOS DE AUSENTISMO**

Muestra el costo total de las horas laborables no trabajadas frente al costo total de la nomina. Las empresas deben llevar el registro de eventos, causas, días perdidos, costo y reintegro para cada caso.

Resultados de los costos de ausentismo 2008-2009

**Tabla 15. Registro de Costos por Ausentismos 2008-2009**

	ENFERMEDAD COMUN		MATERNIDAD		ACCIDENTE DE TRABAJO		OTRAS CAUSAS (CALAMIDAD DOMESTICA)		TOTAL	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2009	2009	2008	2009
No. DE DIAS	317	486	108.5	25	768	502	32.2	84.1	1.225,7	1.097,1
COSTO DE REINTEGRO POR INCAPACIDAD	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	5.112.827	5.292.592
TOTAL (COSTO MENOS VALOR REINTEGRO)	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	30.257.697	27.956.027

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

Los costos que implicaron en cada nivel no fue suministrado. Se obtuvo la informacion total por semestre.

**RESULTADOS:**

**COSTO DE AUSENTISMO 2009**

$$\frac{33.248.619 - 5.292.592}{2.428.649.896} * 100: \mathbf{0.011\%}$$

**ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE AUSENTISMO**

Dentro del análisis contemplado en la variable de ausentismo por diferentes causas como por la enfermedad, maternidad, accidentalidad y otras. Se presento mayor ausencia de trabajo por la accidentalidad, este es el factor que mayor afecta el desempeño de los trabajadores; dentro del cual es necesario realizar un estudio interno que permita identificar los aspectos que pueden estar generando el alto grado de accidentalidad en los espacios laborales. Teniendo claro los aspectos que impiden el desarrollo de las jornadas laborales y contribuye a factores negativos como la accidentalidad, es fundamental emplear acciones y actividades de mejora, con el propósito de brindarle a todos los trabajadores espacios laborales seguros.

### III ROTACIÓN DEL PERSONAL

Busca reflejar el porcentaje del personal que ingresa y se retira de la empresa en el periodo de evaluación.

#### INDICADORES

- INGRESOS

Muestra porcentualmente la participación de nuevas vinculaciones laborales con respecto al promedio de trabajadores en el periodo.

**CALCULO:**

$$\frac{\text{No. Al inicio del periodo} + \text{No. Al final del periodo}}{2} * 100$$

Promedio de trabajadores del primer periodo 2009:

$$\frac{238 + 227}{2} * 100: \mathbf{232.5}$$

Resultados del promedio de los ingresos 2009

**CALCULO:**

$$\frac{\text{Numero de ingresos}}{\text{Promedio de trabajadores}} * 100$$

Promedio de trabajadores

Promedio de ingresos del primer periodo 2009:

$$\frac{14}{227} * 100: \mathbf{6.17\%}$$

- ÍNDICE DE ROTACIÓN

Refleja el porcentaje de trabajadores que concluyeron su vinculación laboral en el periodo con respecto al número de trabajadores promedio.

**CALCULO:**

$$\frac{\text{Numero de egresos}}{\text{Promedio de trabajadores}} * 100$$

Promedio de trabajadores

Resultados de índice de rotación del 2009

Durante el primer periodo del 2009, se registraron los siguientes egresos:

$$\frac{26}{227} * 100: \mathbf{11.4\%}$$

- INDICE DE SELECCIÓN

Muestra el número de personas contratadas con respecto al número de trabajadores en periodo de prueba, se puede hacer por área, género y clase de contrato.

### **CALCULO:**

$\frac{\text{Número total de personas vinculadas}}{\text{Número de trabajadores en periodo de prueba}} * 100$

Resultados del índice de selección del 2009

En el primer periodo del 2009, se registro lo siguiente:

$\frac{14}{17} * 100: 82.3\%$

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE ROTACIÓN DE PERSONAL**

Dentro de los resultados encontrados en el Balance Social, se encontró que los factores son positivos, ya que la organización espera que al finalizar e iniciar un nuevo periodo el recurso humano se mantenga en rangos estables, es decir que los trabajadores que egresan sean pocos, con el fin de mantener a sus empleados e igualmente tener pocos trabajadores por capacitar e inducir en las áreas laborales empresariales.

### **IV JORNADA LABORAL**

Muestra la jornada de trabajo definida por la empresa y debe tener presente si se trata de jornada diurna, nocturna o turnos de trabajo; también indicar si el horario es flexible y en que niveles. Especificar días y horarios de trabajo.

#### **INDICADORES**

- **HORARIO**

Este se maneja de lunes-sábado, y en algunas ocasiones se labora durante la jornada de la mañana el domingo. Este horario cuenta con un tiempo de descanso brindado para los refrigerios.

**Tabla 16. Horario Operativo**

<b>HORARIO OPERATIVO</b>	
TURNO 1	5:30 a.m. – 1:30 p.m.
TURNO 2	1:30 p.m. – 9:30 p.m.
TURNO 3	9:30 p.m. – 5:30 a.m.

Fuente: Autora, 2009

Este se maneja de lunes-viernes. El horario tiene un tiempo de descanso para el personal, este para el almuerzo.

**Tabla 17. Horario Administrativo**

HORARIO ADMINISTRATIVO	
TURNO	7:45 a.m. – 6:00 p.m.

Fuente: Autora, 2009

- **HORAS EXTRAS TRABAJADAS**

Se cuantifican por nivel y por área las horas de trabajo pagadas adicionalmente a las de una jornada de trabajo y su costo.

Resultados de las horas extras trabajadas del 2009

$\frac{258}{253.682} * 100 = 0.10\%$

253.682

En el primer periodo del 2009, se registraron las siguientes horas trabajadas:

**Tabla 18. Horas Extras Trabajadas del 2009**

Horas extras trabajadas				
Extras diurnas	Extras nocturnas	Extras festivas diurnas	Extras festivas nocturnas	Total de horas extras
223	0,5	29	5,5	258

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

- **VACACIONES**

Detalla el número de trabajadores que disfrutaron su periodo de vacaciones, el número de trabajadores que la acumularon y cuantos solicitaron su pago pero no la disfrutaron.

**CALCULO:**

$\frac{\text{Número de trabajadores que disfrutaron vacaciones}}{\text{Número total de trabajadores}} * 100$

Número total de trabajadores

Resultados de vacaciones del 2009

**Tabla 19. Trabajadores que disfrutaron vacaciones**

Periodo	Total de Trabajadores	Trabajadores que disfrutaron de vacaciones	%
2009	225	37	16.4

Fuente: Autora, 2009

En la empresa ningún trabajador puede acumular las vacaciones, ni mucho menos pedir que se le liquiden con dinero, es política de la empresa que todos sus empleados disfruten de sus vacaciones.

## ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE JORNADAS LABORALES

Nexans es una organización que ha querido caracterizarse como una empresa que respeta los derechos laborales de los trabajadores, dentro del cual se establecieron horarios justos que cumplen con la legislación. Por otra parte los trabajadores que deben cumplir con horas extras son pagadas de acuerdo a su desarrollo, es decir si son nocturnas, dominicales o festivas. Finalmente todo trabajador que cumple el tiempo laboral para disfrutar sus vacaciones, las debe tomar, ya que Nexans no permite que los trabajadores no disfruten de sus derechos.

## V SALARIOS Y PRESTACIONES

Tiene en cuenta el valor que la empresa ha pagado en el periodo por cada concepto.

### INDICADORES

- SALARIOS

Indica el total pagado según categoría, género y área durante el periodo.

**Tabla 20. Registro de pago 2009**

SALARIO	TOTAL 2009
La empresa maneja el salario con prestaciones sociales, la empresa no maneja el salario integral.	2.088.672.398

Fuente: Autora, 2009

- MANEJO DE NOMINA

Hace referencia al cumplimiento de pagos y a los posibles reclamos y/o inconsistencias por pagos a los trabajadores.

### CALCULO:

$\frac{\text{Pagos efectuados en la fecha correspondiente}}{\text{Número total de pagos en el periodo}} * 100$

Durante el primer periodo del 2009 respectivamente, se han realizado la misma cantidad de pagos, de 12 pagos por semestre, ya que la nomina se cancela quincenalmente:

$\frac{12}{12} * 100 = 100\%$

12

- PRESTACIONES

DEFINICION: Muestra el valor pagado por la empresa durante este periodo. Igual que con salarios, se puede mostrar por área y genero.

**CALCULO:**

FACTOR PRESTACIONAL:  $\frac{\text{Valor prestaciones}}{\text{Valor salarios}} * 100$

**Tabla 21. Prestaciones de Nexans**

PRESTACIONES	Salario	Prestaciones	%
2009	2.088.672.398	322.179.369	15.42

Fuente: Autora, 2009

- REMUNERACION MENSUAL

Refleja la remuneración mensual que la empresa paga a cada trabajador.

**CALCULO:**

$\frac{\text{Salario} + \text{Prestaciones pagadas durante el año}}{12}$

Resultados de la remuneración mensual del 2009

$\frac{2.088.672.398 + 322.179.369}{12}$ : **200.904.313**

- INDEMNIZACIONES

Muestra el dinero que la empresa paga por este concepto. Debe tener en cuenta los incentivos adicionales a los legales otorgados por retiros de mutuo acuerdo.

**CALCULO:**

$\frac{\text{Número de personas indemnizadas}}{\text{Número total de retiros}} * 100$

Número total de retiros

Resultados de las indemnizaciones pagadas del 2009

En el 2009 durante el primer periodo, se indemnizaron las siguientes personas:

$\frac{4}{26} * 100$ : **15.3%**

La empresa no maneja incentivos adicionales, se cancela lo que el trabajador retirado debe tener.

- COMPENSACIONES

Se refiere a aquellos beneficios económicos que hace la empresa ocasionalmente a sus trabajadores tales como: Aniversarios, Logros, Bonificaciones, etc.

La empresa ofrece beneficios económicos a sus empleados, estos son las bonificaciones que se ofrecen a mitad y final de año, los beneficios fueron:

**Tabla 22. Bonificaciones del 2009**

<b>BONIFICACIONES 2009</b>	
Total de beneficiados del primer periodo del 2009	Total pagado del primer periodo del 2009
<b>219</b>	<b>\$170.805.034</b>

Fuente: Autora, 2009

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES**

Dentro de Nexans es de gran importancia las normas de pago establecidos con los trabajadores, por ello los salarios son pagados quincenalmente, dentro del proceso de nomina se espera que no haya ningún contratiempo negativo para efectuar los pagos oportunamente. Por otro lado la empresa ha creado algunos programas como prestaciones, indemnizaciones y compensaciones con su recurso humano. Estos programas tienen como propósito contribuir en actividades personales y familiares de los trabajadores y las compensaciones son medios de bonificación que ofrece la empresa con el fin de motivar al recurso humano a integrarse aun más al núcleo empresarial de Nexans.

## II SERVICIOS SOCIALES DE LA EMPRESA AL PERSONAL

Se refiere a las acciones que la empresa desarrolla para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador.

### I SALUD

Se refiere a los servicios que la empresa, de acuerdo con la ley de seguridad social en cada país a través de las Entidades Promotoras de Salud (EPS), brinda a sus trabajadores para la prevención y cuidado de la salud.

### INDICADORES

- APORTES EPS

Se refiere al valor y al porcentaje que la empresa aporta por sus trabajadores para beneficio de la salud de estos y sus familias.

La empresa paga para salud y pensiones el 20.5% y los trabajadores aportan el 8% de su salario para los mismos.

Las empresas promotoras de salud ofrece tanto a los trabajadores como a sus familiares programas de medicina preventiva y curativa.

En el primer periodo del 2009, se registró la siguiente información, esto con las entidades promotoras que prestan el servicio de salud a los trabajadores:

**Tabla 23. Aportes EPS del 2009**

APORTES DE LA EMPRESA A LAS EPS 2009		
EPS	TOTAL DE TRABAJADORES	APORTE DE LA EMPRESA
SALUD TOTAL S.A.	57	\$7.752.950
COLMEDICA EPS	6	\$1.301.300
CAFESALUD MEDICINA PREPAGADA S.A.	8	\$1.393.667
SANITAS S.A.	14	\$4.425.600
RED SALUD ATENCION HUMANA EPS S.A.	2	\$201.600
NUEVA EPS S.A.	11	\$1.550.125
SUSALUD EPS	4	\$1.431.400
COMPENSAR	1	\$250.000
EPS PROGRAMA COMFENALCO-ANTIOQUIA	8	\$1.125.400
FONDO DE SOLIDARIDAD Y GARANTIA-MIN. DE SALUD	1	\$375.000
SALUDCOOP	48	\$6.460.309

HUMANA VIVIR S.A.	1	\$500.000
COLPATRIA S.A.	9	\$4.082.900
EPS SERVICIO OCCIDENTAL DE SALUD S.A. EPS	1	\$165.200
EPS FAMISANAR LTDA. CAFAM-COLSUBSIDIO	3	\$279.825
COOMEVA EPS S.A.	49	\$11.500.069
SOLSALUD EPS S.A.	9	\$11.123.825
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>\$53.919.170</b>

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

- **APORTES MEDICINA PREPAGADA- POLIZAS DE SALUD O PLANES COMPLEMENTARIOS DE SALUD**

Hace referencia al valor que aporta la empresa para programas colectivos de medicina prepagada o pólizas de salud, voluntarios o pactados.

Dentro de este indicador, se resaltara el programa de seguros de vida que se maneja con la aseguradora Gomoset, dentro del primer semestre del 2009 se manejaron los siguientes programas:

**CONTRIBUTIVO:** Es el que paga cada trabajador, en este el trabajador decide a quien asegurar y cual programa tomar (vida, exequias y renta hospitalaria, entre otros).

**NO CONTRIBUTIVO:** Es el que paga la empresa, los programas manejados para los trabajadores son los de vida, exequias y renta hospitalaria; para sus familiares el programa de exequias.

**Tabla 24. Programas de seguros de vida y total de afiliados del 2009**

PROGRAMA	NUMERO DE TRABAJADORES	NUMERO DE FAMILIARES
NO CONTRIBUTIVO (Los programas manejados son: vida, exequias y renta hospitalaria.)	225	551

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE SALUD**

Nexans aporta en los aspectos de salud y pensiones el 20% a las empresas promotoras de estos servicios, mientras que los trabajadores aportan el 8% de su salario como contribución de riesgos en la salud y vejez. La cobertura y calidad es óptima, es decir tanto los trabajadores como su núcleo familiar

cuentan con factores de bienestar integral de la salud. Por otro lado la empresa maneja programas con una aseguradora de riesgos, el cual es un seguro de vida donde los trabajadores tienen la oportunidad de garantizar recursos económicos a sus familiares en caso de cualquier eventualidad fatal.

## **II RIESGOS PROFESIONALES**

Se entiende por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo o enfermedad profesional que puedan sufrir los trabajadores y los programas de promoción, prevención y asistencia médica que realiza la empresa a través de Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) de acuerdo con la legislación de seguridad social.

- **APORTES A LA ASEGURADORA DE RIESGOS PROFESIONALES**

Se refiere al aporte y al porcentaje que la empresa aporta a la A.R.P. para la asistencia médica, hospitalaria y económica en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional de sus trabajadores.

Durante el primer semestre del 2009, la aseguradora de la empresa ha sido, Seguros de vida Colpatría S.A., donde la empresa registra a sus empleados dentro del grupo I a la parte Administrativa y al grupo a la parte Operativa.

El sistema esta compuesto por el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger, atender y asegurar a los trabajadores de los efectos en caso de sufrir las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales lo conforman:

Las ARP'S, es decir, las Administradoras de Riesgos Profesionales públicas y privadas.

Los empleadores y los trabajadores

Las entidades encargadas del control y vigilancia del sistema como el Ministerio de Protección Social.

La responsabilidad del Sistema de Riesgos Profesionales es compartida entre la empresa, la ARP y el trabajador.

La empresa afilia a todos sus trabajadores al Sistema y desarrolla programas de prevención.

La ARP asesora a la empresa en los programas de prevención y atiende los trabajadores que se accidenten o se enfermen por causas propias de su trabajo.

El trabajador acata las normas de seguridad y prevención de la empresa y utiliza sus elementos de protección personal.

La función principal que tiene una ARP es el trabajo conjunto con la empresa para identificar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales.

Además de la asesoría, las ARP's brindan programas de capacitación a los distintos públicos de la empresa, en temas relacionados con la prevención de los riesgos y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

Entre los servicios que ofrece la aseguradora de Riesgos Profesionales encontramos:

La asesoría en los programas de prevención que se realizarán en la empresa.

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.

Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos Ocupacionales.

**Tabla 25. Clase de Riesgos y valor de los aportes por la empresa**

CLASE RIESGO	DE VALOR MÍNIMO	VALOR INICIAL	VALOR MÁXIMO
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.960%
V	3.219%	6.960%	8.700%

Fuente: Programa de Salud Ocupacional Nexans.

**Tabla 26. Aportes Aseguradora de Riesgos del 2009**

VALOR APOORTE	NUMERO DE AFILIADOS	GRUPO DE RIESGO
\$5.297.607	225	I (parte Administrativa) y III (parte Operativa)

Fuente: Autora, 2009

- **SERVICIOS DE LA ARP**

Son los programas de promoción, prevención y asesoría técnica que se realizan en la empresa a través de estas instituciones. Estos programas pueden tener aportes de la empresa. Pueden ser: Programa de Salud Ocupacional, Brigadas de emergencia, Panorama de factores de riesgos, Comités paritarios de Salud Ocupacional, análisis de puestos de trabajo, Seguridad Industrial, Vigilancia Epidemiología, Capacitaciones, Estilos de trabajo y vida saludable etc.

Resultados de los servicios de PyP de la empresa por Salud Ocupacional 2009

**Tabla 27. Cálculo de prestación de servicios de Nexans en PyP**

PROGRAMAS	NUMERO DE TRABAJADORES				AREA
	MUJERES		HOMBRES		
	POTENCIAL	REAL	POTENCIAL	REAL	
Programa de Salud Ocupacional	43		182		Toda los empleados de la empresa
Exámenes Médicos de Ingreso, periódicos y retiro Ocupacionales		En proceso		En proceso	Todos los empleados de la empresa
Investigación de	0	0	0	17	Trabajadores

Accidentes					Accidentados
Inspecciones de Seguridad	43	En proceso	182	En proceso	Puestos de Trabajo
Programas de Inducción					Personal Nuevo
Elaboración de Panorama de Factores de riesgos	43	43	182	182	Todos los cargos
Elaboración de estadísticas de accidentes	0	0	0	14	Accidentes de Trabajo
Plan de emergencias	43	43	182	182	Toda la empresa
Selección y suministro de EPP's					Personal que requiera EPP's
Sensibilizaciones	43	En proceso	182	En proceso	Todos los empleados de la empresa
Lúdicas	43	En proceso	182	En proceso	
Programas de Vigilancia epidemiológica	43	En proceso	182	En proceso	Todos los expuestos a riesgos que puedan generar enfermedades profesionales
Mediciones Ambientales	Se realizan en puntos donde se requiera la medición de acuerdo al riesgo				Planta de producción
Actividades de seguridad industrial	Se realizan de acuerdo a las necesidades en puestos de trabajo				Puestos de trabajo

Fuente: Programa de salud ocupacional.

- **ACCIDENTALIDAD**

Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

Indicador de frecuencia: Se refiere al número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.

Estos datos serán reflejados la accidentalidad del primer periodo del 2009, los cuales son:

13 accidentes con incapacidad \* 1.000.000 \* 100: **5.41%**

240 horas por individuo trabajadas

### **Resultados de días perdidos 2009**

502 días perdidos \* 1.000.000 \* 100: **209.1**

240 horas por individuo trabajadas

5.41 indicador de severidad \* 209.1 indicador de frecuencia \*100: **113.12**  
1.000

### *ACCIDENTALIDAD POR POBLACION*

Resultados porcentuales de accidentalidad del 2009

En el primer periodo del 2009, se registro por porcentaje de accidentalidad, lo siguiente:

14 accidentes \* 10: **6.16%**

227 trabajadores

Resultados de días promedio de incapacidad por persona 2009

192 días por incapacidad \* 100: **1.47%**

13 personas incapacitadas

- **ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes químicos, físicos o biológicos.

Deben registrarse las campañas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se den en el periodo. Además, la empresa debe registrar las acciones implementadas para evitar la frecuencia y severidad de accidentalidad y enfermedades profesionales.

Dentro de la empresa, según la coordinadora de salud ocupacional, ningún trabajador ha presentado síntomas o consecuencias de ningún tipo de enfermedad profesional, pero si realiza actividades preventivas.

La empresa realiza vigilancia epidemiológica para el factor de riesgo mas alto como es el ruido, se realiza seguimiento a protectores auditivos cada 6 meses y audiometrías cada año. Además de estos se realiza:

Campañas lúdicas con la participación de todos los trabajadores de la organización y mandos medios.

Campañas de sensibilización.

Exámenes médicos de ingreso retiro y periódicos

Charlas de seguridad de 5 minutos en puestos de trabajo

Reuniones con la gerencia general y todos los trabajadores donde se evidencia el compromiso por parte de la gerencia en mejorar y mantener la salud y seguridad de los trabajadores.

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE RIESGOS PROFESIONALES**

Nexans es una empresa que ha querido brindar las herramientas de desarrollo necesarias a los trabajadores, por lo tanto debe ejecutar y emplear programas que contribuyan a trabajar los aspectos que afectan la salud de los empleados de la empresa.

Los programas deben trabajar especialmente los factores nocivos que contribuyen con la accidentalidad, con el fin de favorecer a la salud y seguridad del recurso humano, esto como principal medida. Sin embargo se manejan otros programas que están enfocados al estudio de aspectos negativos para realizar una disminución y los positivos con el fin ampliarlos y mejorarlos.

La accidentalidad es un elemento que preocupa a Nexans, esto es una de las mayores debilidades internas de la empresa, por lo tanto es necesario la articulación de responsabilidades y compromisos entre la organización, asegura de riesgos profesionales y los trabajadores, ya que solo así se podrá establecer actividades de mejora en los factores negativos de Nexans.

### **III FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS**

#### **INDICADORES**

- **APORTES**

Es el valor y el porcentaje de los aportes que hace la empresa a estos fondos para beneficio de sus trabajadores de acuerdo con la ley de seguridad social del país.

Durante el primer periodo del 2009, se registró la siguiente información, sobre los aportes a los fondos de pensiones y total de trabajadores afiliados:

**Tabla 28. Aportes de la Empresa al Fondo de Pensiones del 2009**

NOMBRE FONDO DE PENSIONES	NUMERO DE TRABAJADORES AFILIADOS	APORTE DE LA EMPRESA
COLFONDOS	12	\$2.781.400
SKANDIA OBLIGATORIO	3	\$2.178.200
PROTECCIÓN	67	\$17.781.600
HORIZONTE	24	\$5.479.920
ING FONDO DE PENSIONES OBLIGATORIAS	26	\$4.631.900
INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES ISS-PENSIONES	35	\$8.689.640
PORVENIR	58	\$13.894.700
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>\$55.436.960</b>

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

### ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE FONDOS DE PENSIONES

Nexans otorga un porcentaje a las entidades que prestan servicios de pensiones por cada trabajador, donde se pretende contribuir al desarrollo de la legislación de seguridad social del país.

### IV CAJAS DE COMPENSACIÓN

#### INDICADORES

- APORTES CAJAS DE COMPENSACIÓN

Se refiere al valor de los aportes que hace la empresa de acuerdo con la ley colombiana a estas instituciones, para beneficio de sus trabajadores y su familia.

Resultados de aporte de la empresa a la caja de compensación familiar 2008

En el primer período del 2009, los aportes a las cajas de compensación, total de afiliados y beneficiarios fueron de:

**Tabla 29. Aportes de la Empresa a la Caja de Compensación del 2009**

NOMBRE DE LA CAJA DE COMPENSACION	NUMERO DE TRABAJADORES AFILIADOS	NUMERO DE BENEFICIARIOS	VALOR
CAJA DE COMPENSACION FLIAR COMPENSAR	9	26	\$1.053.500
CCF DEL VALLE DEL CAUCA	4	12	\$1.024.600

COMFAMILIAR ANDI-COMFANDI			
CCF DE FENALCO- ANDI COMFENALCO CARTAGENA	1	6	\$63.700
CCF COMFENALCO ANTIOQUIA	3	13	\$400.000
CCF COMFENALCO SANTANDER	215	629	\$12.041.800
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>686</b>	<b>\$14.583.600</b>

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

- **UTILIZACIÓN DE SERVICIOS**

Hace referencia a la demanda de servicios por parte de los trabajadores, de los beneficios que ofrece la caja de compensaciones. Se debe calcular por cada servicio.

Servicios: Subsidio, Vivienda, Programas de capacitación, Recreación, Deportes y turismos, Educación, Becas, etc.

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE CAJA DE COMPENSACIÓN**

Los servicios que ofrece la caja de compensación familiar COMFENALCO a todos sus afiliados son los subsidios de vivienda, para aquellos que quieren adquirir casa o apartamento propio, además de subsidios de educación para los trabajadores que tienen a sus hijos estudiando.

Además brinda espacios de recreación y deporte para los trabajadores y sus familiares en cada una de las sedes recreativas de COMFENALCO, por otra parte los programas de capacitaciones son prestados cuando se solicitan por parte de la empresa o estas son ofrecidas de acuerdo a los cronogramas de capacitaciones de la caja de compensación, tanto para los trabajadores como para sus familiares.

### **V FONDO DE EMPLEADOS O COOPERATIVAS**

#### **INDICADORES**

- **COBERTURA DE AFILIACION**

Numero de empleados afiliados al fondo o cooperativa.

El fondo de empleados FENECO cuenta con objetivos como:

Producir, distribuir y consumir conjunta y eficientemente, bienes y servicios para satisfacer las necesidades de sus miembros.

Contribuir al desarrollo integral de sus asociados elevando su nivel de vida socioeconómica y cultural, a través de la prestación de servicios sociales y financieros.

Promover el desarrollo de una cultura empresarial solidaria.

Interactuar con comunidades nacionales y extranjeras, en procesos de integración cultural.

Toda aquella persona que quiera pertenecer al FENECO debe ser:

Empleado(a) o trabajador(a) de la empresa.

Ser mayores de edad.

Autorizar a la empresa para que retengan de su salario el valor correspondiente a la cuota mensual de ahorro y aportes sociales.

El monto de la cuota quincenal o mensual es definida en forma individual entre y está entre el 3% y 10% de acuerdo al ingreso salarial de cada trabajador.

Dentro de los factores que constituyen el patrimonio de FENECO se encuentra:

Los aportes sociales individuales cancelados mensualmente.

Las donaciones y los auxilios.

Las contribuciones especiales.

Las reservas y los fondos permanentes.

Los aportes extraordinarios que con destinos a aportes sociales imponga la asamblea.

Quienes administran a FENECO son:

Asamblea General: Es el órgano máximo de administración del fondo, es decir es quien decide sus decisiones, son de obligatorio cumplimiento siempre y cuando se hayan adoptado acorde a las normas legales, estatutarias y reglamentarias. Está compuesto por todos los asociados.

Junta Directiva: Es elegida y está sujeta a la asamblea, es la responsable de la dirección general de los negocios y operaciones. Estará integrada por los principales por principales con su respectivo suplente. La componen: Presidente, Vicepresidente, Secretario y Gerente. (nombrado por la junta directiva y tener estudios aprobados por el ICFES, en ciencias económicas o administrativas.). Está compuesto por 5 principales y 5 suplentes.

Comité de control social: Órgano de vigilancia. Está compuesto por 3 principales y 3 suplentes.

El fondo de empleados solo empezó a funcionar en el año 2009.

130 trabajadores afiliados al fondo de empleados \* 100: **57.7%** trabajadores  
225 trabajadores vinculados a la empresa  
vinculados al fondo.

**Figura 16. Trabajadores afiliados al fondo de empleados**



Fuente: Autora, 2009

- **APORTES**

Es el aporte de la empresa al fondo o cooperativa por cada empleado.

Resultados de los aportes de la empresa al fondo de empleados 2009

La empresa a FENECO, Fondo de empleados de Nexans Colombia, realizado un aporte de \$1.000.000 millón mensual, de igual forma aportó un crédito de \$60.000.000 millones sin ningún tipo de interés hasta el 2010, además del apoyo logístico de la empresa.

Es necesario señalar que FENECO, inicio desde Junio del 2009 y desde Julio la empresa empezó a descontar el porcentaje que los afiliados aprobaron.

- **SERVICIOS**

Son las clases de servicios que ofrece el fondo de empleados o cooperativa a sus afiliados.

Resultados de los servicios del fondo de pensiones

Los servicios que ofrece el fondo de empleados de Nexans Colombia, S.A., son: Créditos de ahorro, Créditos para estudio, Créditos de calamidad domestica, Créditos inmediatos y Crédito de consumo.

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE FONDOS DE PENSIONES**

El fondo de pensiones es un organismo interno que tiene poco tiempo de funcionamiento en Nexans, el cual tiene como propósito contribuir con el desarrollo de algunas necesidades de los trabajadores. En el fondo los empleados pueden solicitar créditos para educación, ahorro y de calamidad, de igual forma hay que tener en cuenta algunos criterios de estudios para la obtención de los créditos que solicita el personal.

## VI VIVIENDA

Se trata de evaluar la respuesta a las necesidades de los trabajadores para la solución de vivienda propia.

### INDICADORES

- INDICADOR DE VIVIENDA

Muestra el número de trabajadores con vivienda propia (Hombres y Mujeres) con respecto al total de trabajadores.

Resultados de trabajadores con vivienda propia 2009

47 trabajadores con vivienda propia \* 100: **20.8%**

225 trabajadores vinculados a la empresa

De los cuales 35 son hombres y 12 mujeres, para un total de 47 personas, de igual forma se es pertinente señalar que 9 de estos trabajadores pertenecen a las otras sedes.

**Figura 17. Trabajadores con vivienda propia**



Fuente: Autora, 2009

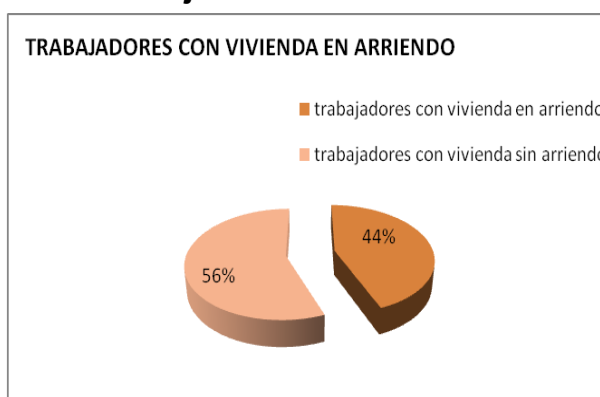
Resultados de trabajadores con vivienda en arriendo 2009

99 trabajadores con vivienda en arriendo \* 100: **44%**

225 trabajadores vinculados a la empresa

De los cuales 84 son hombres y 15 mujeres, para un total de 99 personas, de igual forma se es pertinente señalar que 5 de estos trabajadores pertenecen a las otras sedes.

**Figura 18. Trabajadores con vivienda en arriendo**



Fuente: Autora, 2009

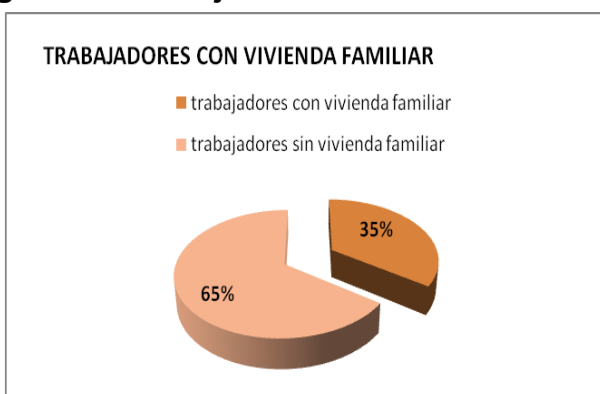
Resultados de trabajadores con vivienda familiar 2009

78 trabajadores con vivienda familiar \* 100: **34.6%**

225 trabajadores vinculados a la empresa

De los cuales 62 son hombres y 16 mujeres, para un total de 78 personas, de igual forma se es pertinente señalar que 4 de estos trabajadores pertenecen a las otras sedes. De igual forma se es pertinente mencionar que uno de los trabajadores se encuentra en proceso de sucesión de la casa de su padre.

**Figura 19. Trabajadores con vivienda familiar**



Fuente: Autora, 2009

**Tabla 30. Tipo de vivienda de los trabajadores**

Tipo de vivienda	2009			
	Total	%	Hombres	Mujeres
Casa	148	65.7	121	27
Apartamento	66	29.3	50	16
Habitación	11	4.8	9	2
TOTAL	225	100	182	43

Fuente: Autora, 2009

**Figura 20. Tipo de vivienda de los trabajadores**



Fuente: Autora, 2009

- **FONDO DE VIVIENDA**

Son los recursos que tiene destinada la empresa para la adquisición de vivienda para sus empleados.

Nexans Colombia S.A., no cuenta con fondo de vivienda destinada para que los trabajadores que aun no tienen casa propia, adquieran un hogar para él y su núcleo familiar.

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE VIVIENDA**

Este es un indicador de gran importancia para los trabajadores, la vivienda al ser humano le esta garantizando un bienestar y desarrollo personal y familiar. Es importante señalar que solo 45 de 225 trabajadores cuentan con vivienda propia, es decir solo el 17% esta garantizándose un bienestar de progreso. Por otro lado Nexans no cuenta con un tipo de fondo de vivienda, siendo una debilidad y falencia organizacional, es fundamental realizar estudios de mejora en este aspecto social, ya que la empresa esta en la obligación moral de contribuir con el desarrollo de los trabajadores que integran la organización.

### **VII ALIMENTACION**

Se debe de evaluar la calidad del servicio, la clase del servicio (Propio o de terceros), la utilización del servicio y además, los costos en que incurre la empresa y el trabajador.

### **INDICADORES**

- **SERVICIO DE RESTAURANTE**

Se debe tener en cuenta si este es prestado por la empresa, trabajadores o por un tercero.

El servicio de restaurante y refrigerios es prestado por Almuerzos donde Chela, este presta el servicio de refrigerios, este se brinda para cada turno (3 veces al día para los tres turnos), además el servicio de almuerzo y se presta servicios adicionales como los refrigerios adicionales, estos se dan cuando se presentan capacitaciones para los trabajadores.

- **CALIDAD DEL SERVICIO**

Permite evaluar el servicio ofrecido, relacionando reclamos y utilización del mismo. Se puede llevar el registro por clase de servicio (Desayuno, refrigerio, almuerzo, etc.)

Los reclamos que se presentan por parte de los trabajadores son pocos, sin embargo cuando estos se presentan son atendidos; dentro de los reclamos se encuentran:

Falta de refrigerios y pocas raciones para el personal.

- **CONTROL DE MANIPULADORES DE ALIMENTOS**

Se refiere al control en la preparación de los alimentos y a los exámenes periódicos que se practican a los manipuladores de alimentos.

Los exámenes periódicos para estudiar la manipulación de alimentos se realiza semestralmente, esto con el fin de que la empresa lleve un control sobre los alimentos a consumir, que son manipulados por el restaurante, además de contar la certeza de obtener un servicio garantizado y seguro.

- **CALIDAD DE LA ALIMENTACIÓN**

Se refiere a la calidad del servicio ofrecido frente a las expectativas y necesidades nutricionales del trabajador, haciendo evaluaciones periódicas.

El servicio ofrecido es óptimo, ya que este es brindado a tiempo y con buen manejo de los alimentos, además constantemente se esta verificando el menú, este se estudia para que los trabajadores cuenten con los nutrientes necesarios.

## **VIII TRANSPORTE**

Se refiere a la cobertura de este servicio por parte de la empresa, utilizando recursos propios o de terceros con el fin de brindar bienestar y seguridad a sus trabajadores, se debe evaluar utilización del servicio y costos.

## INDICADORES

- CLASE DE SERVICIO

Indica la clase de servicio de transporte prestado, así: Propio de la empresa ó contrato a terceros.

Durante el primer semestre del 2009, se registraron la misma cantidad de rutas, lo que si ha disminuido es el número de beneficiarios del servicio en los semestres respectivos.

**Tabla 31. Clase de servicio de transporte**

CLASE	VALOR	NÚMERO DE RUTAS
Contrato a terceros.	La empresa asume el 100% del mismo.	3

Fuente: Autora, 2009

- UTILIZACION DEL SERVICIO

Refleja la cantidad de trabajadores beneficiados con el servicio de transporte.

Durante el primer periodo del 2009, se registraron los siguientes beneficiados por turnos:

**Tabla 32. Trabajadores beneficiados con el servicio de transporte 2009**

NUMERO DE RUTAS	NUMERO DE TRABAJADORES	NUMERO DE USUARIOS POR TURNO
1	Aproximadamente 40 trabajadores por turno.	12
2	Aproximadamente 40 trabajadores por turno.	10
3	Aproximadamente 40 trabajadores por turno.	15
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

Fuente: Modelo de tabla tomado del Balance de la ANDI, 2009.

### **III. INTEGRACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL**

Se trata de reflejar la satisfacción de las necesidades del trabajador, independientemente de los requerimientos básicos para su desarrollo, contemplado los aspectos que tienen que ver con el desarrollo integral.

#### **I INFORMACION Y COMUNICACIÓN**

Su fin es hacer que todo el personal obtenga en forma adecuada la información requerida y deseada.

##### **INDICADORES**

- **INFORMACION PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO**

Tiene que ver con la información ofrecida por la empresa al trabajador para el desempeño eficaz del cargo. Puede contemplar entre otros aspectos: el manejo de equipos, organización interna reglamentos, manuales de funciones, productos o servicios, etc.

Resultados de la información ofrecida a los empleados para su desempeño

Dentro de la empresa Nexans Colombia S.A., cada cargo cuentan con una descripción del mismo, (esto es tomado del perfil del cargo) donde se expone:

El nombre del cargo.

Área al que pertenece.

Las personas que estarán a cargo, esto si las tiene.

Dentro de la descripción del cargo se tiene en cuenta 10 variables, dentro de las cuales encontramos:

Objetivo del cargo, Educación, formación y habilidades, Experiencia, Competencias de umbral, Competencias genéricas.

Las cuales se obtienen mediante un proceso de evaluación.

Las funciones específicas a desarrollar.

Mirar si cuenta con decisiones autónomas o decisiones consultadas.

Se tiene en cuenta los principales riesgos y aspectos ambientales del cargo.

Las responsabilidades con la gestión ambiental.

Las responsabilidades con salud ocupacional y la seguridad industrial.

Por otra parte es necesario señalar que todo trabajador no solo cuenta con la descripción del cargo, todo trabajador cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo, el cual debe cumplir, respetar y hacerlo respetar por todos los compañeros.

- **COBERTURA DE LA INFORMACION PARA EL DESEMPEÑO**  
Determina el número de cargos con manual de funciones o perfil del cargo.

Resultado de cargos con manual de funciones

63 cargos con manual o perfil \* 100: **100%**

63 cargos

**Figura 21. Cargos con manual de funciones**



Fuente: Autora, 2009

En total existen 63 cargos, esto según la estructura organizacional, la cual se encuentra dentro del sistema de gestión de calidad. Los cargos según la estructura organizacional son:

**Tabla 33. Cargos de la empresa según la estructura organizacional**

ÁREA	CARGOS
Dirección General	Asistente de dirección general y Asistente de licitaciones.
Director de producción	Programador de producción, Analista de programación, Coordinador de control de producción, Supervisor de PCC, Logística de traslado PT, Operarios de producción, Coordinador de procesos de producción, Coordinador de mantenimiento, Mantenimiento mecánico, Instrumentarista, Operarios de mantenimiento.
Director de tecnología e informática.	Asistente de tecnología e informática, Soporte de tecnología e informática.
Director técnico	Asistente técnico, Asistente de diseño, Coordinador de laboratorio, Inspectores, Metrologó.
Director financiero	Contadora, Tesorería y coberturas, Analista de carteras, Analista gestión y reportes, Analista contable.
Director administrativo.	Coordinador de gestión integral, Analista de nomina, Líder de seguridad física, Recepcionista, Coordinador de salud

	ocupacional, Servicios generales, Mensajero, Trabajadora social, Practicante de trabajo social.
Jefe de abastecimiento	Analista de compras nacionales, Analista de comercio exterior, Almacenista de materias primas, Montacarguista, Almacenista de suministros.
Director comercial	Asistente de dirección comercial, Subdirector comercial de Antioquia, Representante comercial, Mensajeros (2), Subdirector comercial centro, Representante comercial, Analista comercial, Servicios generales, Subdirector logística comercial, Asistente comercial, Analista comercial. Jefe de despachos y transportes, Asistente almacén y despachos, Líder de logística. Analista de facturación, Auxiliar de almacén, Representantes comerciales (Santander, Costa Atlántica y Eje Cafetero), Subdirector comercial.

Fuente: Autora, 2009

- **INDICE DE REINDUCCIÓN**

El proceso de re-inducción es actualización de normas, políticas, procedimientos, etc. Determina el número de personas que recibieron frente a lo presupuestado.

Resultados de la reinducción de la empresa a trabajadores

El programa de re-inducción de Nexans Colombia S.A., es un programa que busca la reorientación y actualización de información y funciones, debe realizarse por lo menos una vez al año por aéreas y estará dirigido a reorientar la integración del personal a la cultura organizacional debido a los cambios que sucedan en la compañía y requieran ser conocidos por todo el personal. Al igual que actualización de Normas que regulan la Administración de NEXANS COLOMBIA S.A.

El objetivo principal del programa de re-inducción es

Lograr que todas las personas vinculadas a Nexans Colombia s.a. refuercen sus conocimientos sobre el sistema de gestión integral, se apropien de él y lo apliquen a través de la práctica cotidiana.

Hay que señalar que si el Director Administrativo detecta o cree necesario realizar un programa para el personal vinculado a la empresa, se elabora un

programa de re-inducción de acuerdo a las necesidades que los jefes de las respectivas aéreas detectan en el personal. Una vez aprobado el programa de re-inducción el Director Administrador lo entrega para su ejecución o implementación.

- **COMUNICACIÓN PARA LOGRAR SENTIDO DE PERTENENCIA**

Es un proceso continuado que busca la integración del trabajador a la empresa y la identificación de este con sus objetivos y metas.

Resultados de comunicación entre los empleados para lograr sentido de pertenencia

Dentro del proceso de comunicación para lograr sentido de pertenencia en todos los trabajadores, se realiza carteles de información constantemente que contienen mensajes que conlleven a todo el personal para que la cuide, la quiera y se sientan parte de una gran organización, además de la información que se brinda en la pagina web para todo el publico.

De igual forma no solo las carteleras sirven como medio de información para los trabajadores, también se han realizado capacitaciones para consolidar el sentido de pertenencia en todo el personal, estas capacitaciones han estado a cargo de los jefes o directores de las respectivas áreas; por otra parte también se maneja la comunicación entre todo el personal de la empresa, mediante el correo interno de la empresa, en este se maneja una comunicación fluida donde constantemente se comunica dudas, inquietudes, peticiones y todo tipo de información que conlleven a una mejora de participación y comunicación en todos los trabajadores.

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

Todo ser humano que forma parte de una organización debe tener presente algunos objetivos y metas por cumplir en la misma. En Nexans es importante al ingreso de cualquier trabajador la inducción a la organización y a sus objetivos empresariales.

La inducción es una de las principales funciones realizadas por los jefes y directivos, con el fin de comunicar e informar a su nuevo recurso humano las características de la organización, igualmente teniendo en cuenta los objetivos del cargo a desempeñar.

## **II DESARROLLO DEL PERSONAL**

Contempla las acciones realizadas para cubrir la necesidad de lograr mayor identificación del trabajador con su entorno lográndose beneficios para la

empresa y para el personal. El concepto de desarrollo de personal trasciende lo material y abarca otras acciones que logran que el trabajador se sienta valorado, reconocido y respetado.

## INDICADORES

- **EVALUACION DE DESEMPEÑO**

Es el mecanismo utilizado por la empresa para valorar el desempeño de sus trabajadores y en el cual se tiene presente sus potenciales a fin de responder a sus aspiraciones profesionales y económicas. Este indicador permite evaluar la ejecución de programas de evaluación de desempeño.

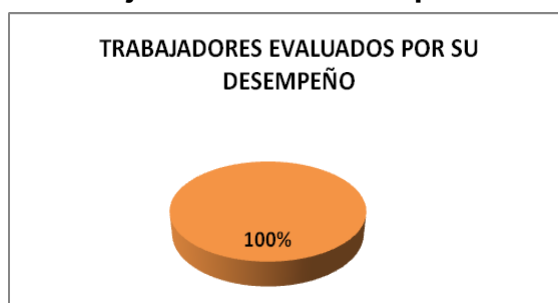
Se deben cuantificar por área o categoría, enunciar el sistema de evaluación utilizado y su periodicidad.

Resultados del proceso de evaluación 2009

225 trabajadores evaluados \* 100: **100%**

225 trabajadores vinculados a la empresa

**Figura 22. Trabajadores evaluados por su desempeño**



Fuente: Autora, 2009

La evaluación de desempeño de Nexans Colombia S.A., es una herramienta que pretende:

Mejorar las relaciones entre los jefes y los trabajadores.

Generar una relación de respeto y confianza.

Mantener motivado al trabajador.

Identificar las fortalezas y las debilidades en las competencias laborales del talento humano.

Mantener buena comunicación en todos los trabajadores para ofrecer adiestramiento o capacitaciones y de igual forma recoger evidencias de las labores de los trabajadores.

Reconocer las funciones que desempeña el trabajador dentro de la empresa.

Las evaluaciones de desempeño para los trabajadores del área Operativa y Administrativa de la empresa, son realizadas semestralmente y las evaluaciones para el personal Directivo es realizado anualmente.

- **ASCENSOS O PROMOCIONES**

Se refiere al número de trabajadores que tuvieron un ascenso o promoción en el periodo mostrando la decisión de la empresa de suplir las vacantes con personal propio. Debe tener en cuenta el nivel o categoría y el área a la cual pertenece, también puede mostrar el nivel académico y el género.

#### Resultados del proceso de ascensos

Las personas que son ascendidas se hacen de acuerdo a sus habilidades, potencialidades, logros, metas desarrolladas durante el periodo que lleva con la empresa. Los vacantes son aquellos trabajadores que tienen potencial y que van cumplir eficientemente el cargo a desempeñar.

- **PROGRAMAS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

Las empresas deben constituir un sistema de gestión de calidad que este diseñado para mejorar continuamente su desempeño considerando las necesidades de las partes interesadas (empleado-empresa y consumidor final).

#### Resultados del programa de gestión de calidad

Nexans cuenta con un programa de Sistema de Gestión de Calidad, el cual permite estudiar su desempeño, igualmente los programas en los que se están trabajando y mejorando.

Nexans ha trabajado durante muchos años para lograr reconocimientos en los diferentes espacios de desarrollo, de los cuales encontramos las certificaciones se destacan las de la ISO, las cuales fueron otorgadas por Bureau Veritas, BVQT Colombia Ltda., y Certificación de la Corporación Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico, CIDET estas son:

ISO 9001:2002

ISO 14001:2004

Otras obtenidas son la de la CIDET.

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DESARROLLO DEL PERSONAL**

Las empresas deben establecer procesos que den a conocer los aspectos tanto positivos como negativos, elementos que sirven de mejora tanto para el recurso humano como para Nexans. Por ello se implementa procesos de

evaluación de desempeño, donde el objetivo es conocer los componentes por mejora mediante la capacitación, reforzamiento y apoyo hacia los trabajadores.

En la evaluación de desempeño todos los trabajadores deben ser calificados por sus jefes directos de áreas, en este se debe llegar a un consenso de progreso entre jefe-empleado, si existen falencias se debe ver reflejado en los procesos de capacitación que requiera el recurso humano.

### **III CAPACITACIÓN**

Su finalidad es impartir conocimientos que trascienden el área que desempeña la persona en ese momento.

#### **INDICADORES**

- **COBERTURA DE LA CAPACITACIÓN**

Se refiere al total de personas capacitadas frente al total estimado por área y por género.

#### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE CAPACITACIÓN**

En Nexans Colombia S.A., los programas de capacitación son el resultado de la evaluación de desempeño. Por lo tanto las capacitaciones se programan de acuerdo a las necesidades de cada jefe de área o de igual forma a la demanda que tenga el personal de la empresa.

Después de realizada la evaluación de desempeño que se realiza semestralmente, se estudia las propuestas de los jefes y el personal, se empieza a gestionar y programar las capacitaciones del semestre siguiente.

Las capacitaciones externas son coordinadas según las instituciones o entidades sugeridas por los jefes de área o las que RRHH gestiona, como los son: el SENA, la ANDI, Sensomatic del oriente, Luminex, ALTHVIZ, Superintendencia de Industria y Comercio, entre otras y las capacitaciones internas son realizadas por los directores de cada área.

### **IV EDUCACIÓN**

La empresa debe fomentar la formación académica de su gente facilitando su acceso a programas escolares o bachilleres, de formación tecnológica, superior o avanzada.

#### **INDICADORES**

- **PROGRAMAS**

Se refiere a los programas que realiza la empresa para alcanzar el objetivo de fomentar la educación de sus empleados

Nexans Colombia S.A., ofrece a todos los operarios una escuela de formación y capacitación interna, la cual está avalada por el SENA, donde según la asesoría pedagógica para la escuela de formación ESCAIN, se tiene como objetivos con la empresa:

Dar a conocer algunas estrategias didácticas para la formación profesional.

Hacer acompañamiento pedagógico al personal docente involucrado en ESCAIN.

Dar lineamientos que permitan enfocar a ESCAIN hacia la formación profesional integral.

Se tienen en cuenta los siguientes contenidos a desarrollar:

Fundamentos de la formación profesional basada en las competencias.

Estructuras curriculares.

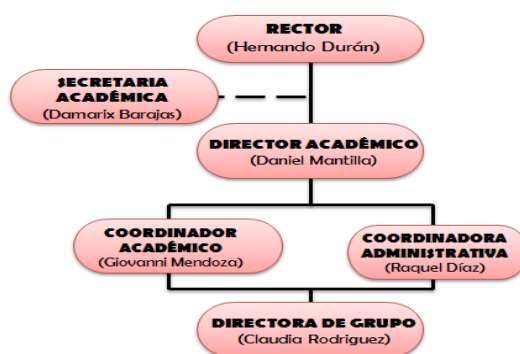
Estrategias didácticas para la formación profesional.

Guías de aprendizaje e instrumentos de evaluación.

La Escuela de capacitación interna de Nexans Colombia S.A., durante la primera promoción 2009 tenía como misión:

*Formar integralmente nuestro equipo de trabajo, con el propósito de mejorar sus competencias laborales y asegurar la calidad en sus procesos.*

**Figura 23. Organigrama de la Escuela de capacitación de Nexans**



Fuente: Manual de sistema de gestión de calidad.

Los modelos a desarrollar en el 2009 son los siguientes:

**Tabla 34. Modelos desarrollados por la Escuela de capacitación de Nexans**

MODULO 1  
Los valores agregados de la persona.  
Matemáticas y Geometría.  
Salud Ocupacional.

MODULO 3  
Código de ética.  
Control de Calidad.  
Desarrollo Humano.

MODULO 2  
Educar VRS (mejorar).  
Diseño de Cables.  
Ambiental.

MODULO 4  
Metodología de Trabajo.

Fuente: Manual de sistema de gestión de calidad.

- **COBERTURA DE EDUCACIÓN**

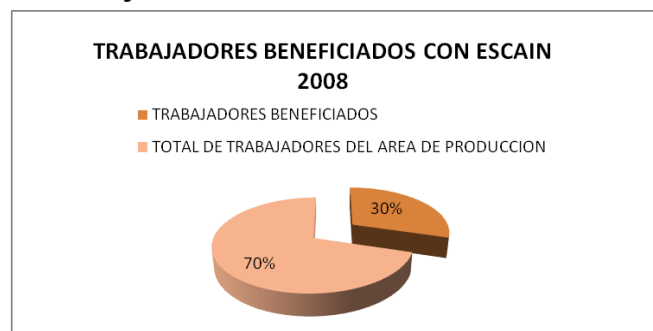
Refleja el cubrimiento por área y por género en los programas de educación.

Resultados de trabajadores beneficiados con ESCAIN en el 2008

$\frac{41 \text{ trabajadores beneficiados}}{97 \text{ personas del área de producción}} * 100 = 42.2\%$

97 personas del área de producción

**Figura 24. Trabajadores beneficiados con ESCAIN en el 2008**



Fuente: Autora, 2009

## V CAMPAÑAS EDUCATIVAS

Las empresas deben propiciar hechos de paz pues son parte vital de la construcción del “Tejido Social”. Campañas como divulgación de valores, cambio de actitud, respeto por los Derechos Humanos, etc.

### ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE CAMPAÑAS EDUCATIVAS

Nexans Colombia S.A. es una industria que está en construcción para ser una empresa socialmente responsable, por ello se estructuran actividades o capacitaciones para todos los trabajadores las cuales promuevan el respeto y confianza por sí mismo y para los compañeros, confianza, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, responsabilidad, honestidad, amor y entrega por el trabajo y las funciones que desempeña y de igual forma por la empresa.

De igual forma es pertinente señalar que no solo se realizan talleres o capacitaciones de conlleven a la construcción y consolidación de un tejido

empresarial y social de todos los trabajadores, también se realizan mensajes que contengan información para que los trabajadores reflexionen.

## **VI TIEMPO LIBRE**

Esta variable hace referencia a la contribución de la empresa para el manejo del tiempo libre de su personal, ya sea individualmente o a través de gremios o asociaciones. Describir si la empresa cuenta con instalaciones deportivas o recreativas o clubes.

### **ANÁLISIS DE LA VARIABLE DE TIEMPO LIBRE**

Nexans Colombia S.A. no tiene establecido que los trabajadores y sus familias hagan uso del tiempo libre, lo que estructura la empresa para que ellos aprovechen de estos espacios, es mediante las actividades que se realizan en los programas de prevención y promoción semestralmente, esto a cargo de la Trabajadora Social; estas actividades, o acciones integrales además de buscar mejorar sus condiciones de vida y disfruten de una vida saludable, también buscan que tengan espacios de distracción y entretenimiento con todos los integrantes de su familia y de igual forma la integración con todos los compañeros de trabajo.

Las actividades que se han trabajado con los trabajadores y las familias en los tiempos libres son: Pautas de crianza, Economía familiar, Programas de capacitación, Cuidado personal, Comunicación, Ecología, Valores, Solución de problemas familiares, Autonomía, Salud oral, Deportes y actividades recreativas-lúdicas, Manejo de emociones, autoridad y límites en la familia, entre otros.

**AREA EXTERNA DE NEXANS COLOMBIA S.A.**  
**PRIMER SEMESTRE**  
**2009**

**RELACIONES PRIMARIAS**

La empresa posee unos vínculos sociales y económicos con diferentes sectores de la comunidad que tienen derechos y expectativas originadas por la relación que en forma directa o indirecta se tengan con ella.

**I FAMILIA DEL TRABAJADOR**

Es uno de los elementos fundamentales para su estabilidad; el saber que sus necesidades básicas se encuentran satisfechas contribuirá a un mejor desempeño del trabajador mejorando su productividad y creando un mayor sentido de pertenencia.

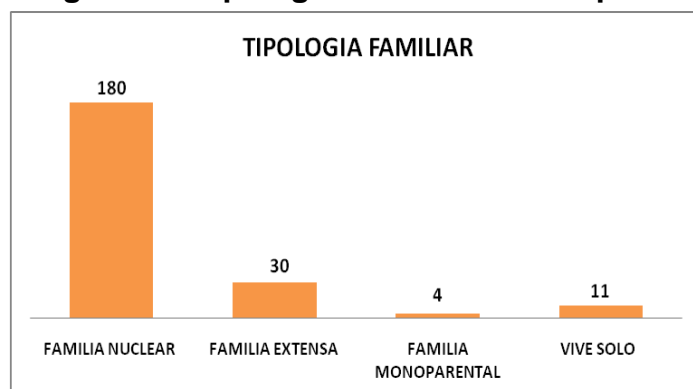
**INDICADORES**

- TIPOLOGIA FAMILIAR

Muestra la composición de las familias de los trabajadores, se puede clasificar de la siguiente forma:

**Familia nuclear:** es la compuesta por los padres y los hijos que viven bajo un mismo techo. **Familia extensa:** varias generaciones conforman el grupo familiar (padres, hijos, abuelos, tíos). **Familia reconstituida o recompuesta:** aquella donde los miembros de la pareja vienen de uniones previas, conviven con hijos de sus relaciones anteriores y de la suya propia. **Familia monoparental:** conformada por uno de los progenitores, generalmente la madre, y sus hijos.

**Figura 25. Tipología familiar de la empresa**



Fuente: Autora, 2009

- **COBERTURA EN PROGRAMAS DE SALUD**

La salud de los familiares del trabajador es asumida por la entidad promotora de salud (EPS), pero la empresa por iniciativa propia puede hacer programas de prevención para mejorar su calidad de vida. Estos programas se pueden hacer en forma conjunta con la EPS.

#### Resultados de los programas de salud a los trabajadores

Los programas de salud brindados a los familiares de los trabajadores, son muchos entre ellos se destacaran los siguientes: exámenes médicos generales y promoción de la salud y prevención de la enfermedad, estos por los programas que se desarrollan en las EPS a las cuales esta inmersa la empresa.

- **RECREACIÓN**

Las actividades de recreación deben ser planeadas para que respondan las expectativas de la familia del trabajador y a los objetivos de la empresa. Debe especificarse el tipo de actividad como: Cultural, deportiva, social, vacacional, entre otras; además del número de beneficiarios y la inversión total de los programas.

#### Resultados de la recreación en las familias

Los espacios para que los trabajadores disfrute recreativamente de su tiempo libre con la familia se estructuran en los programas de Promoción y Prevención, estas actividades se desarrollan para que las familias gocen del esparcimiento recreativo y familiar, ya que uno de los grandes logros es que ellos, tengan espacios educativos y recreativos, esto con el fin de que los trabajadores y sus familias refuercen los lazos familiares.

## **II ACCIONISTAS**

En esta variable no solo se debe tener en cuenta la información económica que anualmente se entrega en la asamblea de accionistas, se debe incluir además, la información necesaria para que estos tengan conocimientos de las realizaciones, proyectos y dificultades de la empresa.

### **INDICADORES**

- **INFORMACION DE LA EMPRESA**

Debe contemplar frecuencia, medio utilizado y el contenido cualitativo en cuanto a lo económico y lo social.

La información de la empresa se brinda cuando esta es solicitada, pero la empresa la maneja trimestralmente o semestralmente cuando esta es un requisito.

Los accionistas de Nexans son:

Nexans Participations S.A. (FRANCIA) con un total de: 74.9%

Lxis S.A. (FRANCIA) con un total de: 5%

Firma de Abogados: Brigard & Urrutia, los abogados son: Carlos Umaña, Tomas Holguín y Natalia de la Calle con un total de: 0.00002%

Sanmad S.A. (CHILE) con un: 20%

La empresa brinda información a los bancos semestralmente sobre la finanzas de la misma, además de la información de los productos nuevos trimestralmente para sus alrededores.

- **PARTICIPACION DE LOS EMPLEADOS EN COMPRAS DE ACCIONES**

Muestra el número de empleados con acciones de la empresa.

Resultados de la compra de acciones de la empresa por los trabajadores

Dentro de la multinacional de Nexans Colombia S.A., ningún empleado cuenta con acciones propias dentro de la organización, solo el Director General, tiene 1 acción, esto se da solo mientras ellos tienen el cargo, quiere decir que ellos son dueños de esa acción solo mientras tengan el cargo de Director General, dentro de las Sedes de cada país.

### **III CANALES DE DISTRIBUCCION**

Son los encargados de llevar el producto terminado al consumidor final, los más usados son:

**DETALLISTA:** El fabricante entrega su producto a un distribuidor que se conoce comúnmente como minorista y sus ventas son llamadas al menudo o al detal. Ejemplo: tienda de barrio.

**MAYORISTAS:** Se presenta un cambio en tendencia del producto al establecerse otro canal: Fabricante-Mayorista-Detallista-Consumidor Final. El mayorista posee mayor poder de compra lo cual le permite adquirir altos volúmenes.

Resultados del proceso de distribución de productos

La empresa maneja estos dos canales:

El detallista puede adquirir la cantidad que este desee (mts de cables y cual (es) de ellos), este servicio se ofrece personalmente, ya que la persona que desea adquirir el producto asiste y compra la cantidad deseada.

El mayorista son los clientes más importante de la empresa, entre ellos las ferreterías y algunas empresas, el producto es transportado hasta las instalaciones de las mismas.

**Tabla 35. Canales de distribución**

CANALES DE DISTRIBUCCION	
CLASE	PORCENTAJE EN VENTAS
Mayoristas	45%
Minoristas	15%
Ventas directas	40%

Fuente: Autora, 2009

- **INFORMACION SOBRE LA EMPRESA**

Debe indicarse el tipo de información que la empresa brinda a sus distribuidores con respecto a su historia, organización, funcionamiento, productos, entre otros.

La empresa dentro de la información que solicita sus distribuidores, se realiza de acuerdo a las solicitudes que estos requieran, puede ser trimestrales o semestrales. En esto se incluyen los temas que ellos necesiten o requieran para conocer todo sobre el funcionamiento de la empresa.

- **INFORMACION SOBRE PROODUCTOS**

Debe indicarse el contenido de la información de los productos.

Dentro de esta variable los distribuidos pueden tener acceso a la información, sobre los productos, en este se especifica si lo solicitan, todo sobre el proceso y funcionamiento, las ventajas del producto en entrega y servicio, en la calidad, ya que estos cumplen con todas las normas, además de esto se realiza seguimientos ara verificar todo lo anterior.

- **SERVICIOS AL DISTRIBUIDOR**

Debe los servicios que la empresa ofrece a sus distribuidores para que ellos conozcan más el producto y así ser más eficientes.

Dentro de los servicios ofrecidos por la empresa a sus distribuidores, se encuentran las capacitaciones, asesorías y garantías del producto; es por ello que los asesores tienen la responsabilidad de capacitar y asesorar a los distribuidores locales, departamentales y nacionales, sobre los productos, esto

se realiza con el fin de los distribuidores sean responsables y conozcan las actualizaciones y funciones de los productos.

Durante el primer semestre del presente año la empresa ha realizado asesoras y capacitaciones a nivel local y departamental, en Santander se han realizado 15 y a nivel Nacional 5.

Por otra parte la empresa esta comprometida para que los distribuidores cuenten con las garantías necesarias que requiere el producto, ya que si existen defectos y reclamos de los mismos, la empresa garantiza la solución de los mismos, sin ningún tipo de cobro.

#### **IV COMPETENCIA**

Son las relaciones que la empresa establece con empresas que compiten con su servicio o productos

Nexans Colombia S.A., compite con empresa que tienen su mismo objetivo, la fabricación y producción de cables, entre las competencias se encuentran:

Centelsa (Cali).

Procables (Bogotá).

General cable (Bogotá)

La empresa ocupa el tercer puesto a nivel nacional, quiere decir que la lucha es continua y dura, ya que constantemente se luchan las licitaciones, entre las mismas. Dentro de las mismas no se maneja relaciones de lealtad ni convenios que lleven a competir lealmente, ni mucho menos a pactos de cooperación con las mismas.

### **II RELACIONES CON LA COMUNIDAD**

#### **I SECTOR PÚBLICO**

Es el aporte que la empresa que la empresa realiza a entidades públicas o proyectos especiales.

La empresa aporta el 6% de impuestos de la utilidad, para este sector, además de los aportes parafiscales, donde estos fueron los siguientes:

Durante el primer periodo del 2009, los aportes parafiscales fueron de:

**Tabla 36. Aportes parafiscales del 2009**

<b>ENTIDAD</b>	<b>APORTES</b>
SENA	\$7.381.420
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR	\$11.072.430

FAMILIAR	
<b>TOTAL</b>	<b>\$18.453.850</b>

Fuente: información ofrecida por la analista de nomina

- **MEDIO AMBIENTE**

Se refiere a las actividades que realiza la empresa con sus trabajadores o en la comunidad para no dañar el medio ambiente y/o aminorar factores de riesgo para no comprometer la capacidad de las generaciones futuras, tales como ISO 14000, reciclaje, calidad del agua, desarrollo sostenible, residuos sólidos, producción limpia, etc.

**Tabla 37. Programa de residuos**

TITULO DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	RECURSOS ASIGNADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
<b>GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS</b>	Reducir la contaminación de suelos y la saturación de sitios de disposición final dando un manejo integral a los residuos sólidos generados.	Implementar medidas de separación en la fuente, recolección adecuada y entrega separada a las empresas seleccionadas para el manejo adecuado de los residuos sólidos peligrosos y reciclables.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recipientes identificados y de colores y bolsas para la segregación de residuos sólidos en cada punto de almacenamiento de residuos sólidos.</li> <li>2. Sensibilización y capacitación al personal en la segregación y manejo de residuos sólidos.</li> <li>3. Material de sensibilización al personal en manejo de residuos sólidos, campaña publicitaria interna.</li> <li>4. Balanzas para el pesaje de residuos sólidos.</li> <li>5. Selección de gestores autorizados para los residuos sólidos peligrosos.</li> <li>6. Selección de gestores competentes y adecuados para los residuos sólidos reciclables.</li> <li>7. Construcción del cuarto de almacenamiento de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actualizar inventario de residuos sólidos.</li> <li>2. Revisión de recipientes para la disposición temporal.</li> <li>3. Realizar seguimiento a la gestión de los residuos peligrosos a través de las actas.</li> <li>4. Instalar filtros Resy en todas las trefiladoras.</li> <li>5. Diseñar e implementar una campaña publicitaria para la sensibilización en el manejo de residuos sólidos.</li> <li>6. Establecer un procedimiento para el manejo interno de Scrap.</li> <li>7. Realizar auditorías de seguimiento a los gestores autorizados para residuos peligrosos.</li> <li>8. Realizar auditorías de seguimiento a los gestores autorizados para residuos reciclables.</li> <li>9. Organizar y estandarizar</li> </ol>	Diego Fernando Peñaloza Corredor.

TITULO DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	RECURSOS ASIGNADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
			residuos sólidos. 8. Seguimiento y control a los contratistas de la disposición y transporte de escombros.	bodegas y almacenamiento de Scrap en la planta. 10. Realizar controles a los compradores de Scrap.	

Fuente: Sistema de Gestión de Calidad de Nexans

**Tabla 38. Programa de emergencias**

TITULO DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	RECURSOS ASIGNADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
<b>PREVENCIÓN Y CONTROL DE EMERGENCIAS</b>	Prevenir la afectación de suelos, agua y otros recursos naturales a través de la prevención de situaciones de emergencia y el control oportuno de las mismas.	Implementar mecanismos para prevenir y dar una respuesta efectiva ante situaciones de emergencia con impacto ambiental.	1. Asesoría de la ARP en el establecimiento de un Plan de Emergencia y Contingencias. 2. Capacitación a brigadistas en el manejo y control de emergencias. 3. Recursos para control de derrames en los sitios con riesgo de derrames y fugas. 4. Recursos para obra civil en adecuación de sitios de almacenamiento de combustibles, emulsión y lubricantes.	1. Implementar herramienta para el control de extintores y recargas. 2. Gestionar un proveedor del servicio de capacitación en control de derrames, manejo de incendios y primeros auxilios. 3. Realizar capacitación de primeros auxilios gestor externo. 4. Hacer simulacros de evacuación. 5. Hacer simulacro para el manejo y control de incendios. 6. Hacer simulacro para el	Diego Fernando Peñaloza Corredor.

TITULO DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	RECURSOS ASIGNADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
				<p>manejo y control de derrames.</p> <p><b>7.</b> Revisar el Plan de Emergencia en base a los informes y resultados de los simulacros y establecer correctivos necesarios.</p> <p><b>8.</b> Realizar inspección a los botiquines revisando contenido y funcionalidad de sus componentes.</p> <p><b>9.</b> Realizar simulacro de evacuación en caso de inundación en la Planta.</p> <p><b>10.</b> Realizar simulacro de situación de emergencia por terrorismo en la Bodega El Llanito.</p>	

Fuente: Sistema de Gestión de Calidad de Nexans

**Tabla 39. Programa de control de ruido**

TITULO DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	RECURSOS ASIGNADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
<b>CONTROL DE RUIDO</b>	Prevenir la afectación a las personas y a la comunidad a través de medidas de	Reducir el nivel de ruido generado por la planta de producción a través de medidas de	<p><b>1.</b> Soporte del departamento de Mantenimiento.</p> <p><b>2.</b> Sonómetro para realizar</p>	<p><b>1.</b> Realizar mediciones de emisión de ruido y ruido ambiental y verificar si la empresa cumple con la</p>	Diego Fernando Peñaloza Corredor.

	intervención en las fuentes de ruido en nuestros procesos productivos.	intervención en la fuente.	mediciones puntuales e identificar puntos de generación de ruido. <b>3.</b> Mediciones subcontratadas bajo norma técnica de emisión de ruido y ruido ambiental. <b>4.</b> Modificaciones en la maquinaria y ajustes para disminuir el ruido generado.	legislación. <b>2.</b> Identificar y aplicar alternativas para disminuir el nivel de ruido en las trefiladoras y sus puntos críticos identificados. <b>3.</b> Identificar y aplicar alternativas para disminuir el nivel de ruido en las cableadoras. <b>4.</b> Revisar distribución de las bodegas, tener en cuenta aislamientos por ruido. <b>5.</b> Estudiar posibilidad de cambiar sopladores de extrusión por secadores de vacío.	
--	--	----------------------------	---	--	--

Fuente: Sistema de Gestión de Calidad de Nexans

**Tabla 40. Programa de uso de recursos**

TITULO DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	RECURSOS ASIGNADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
<b>USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS</b>	Reducir el impacto ambiental generado por el consumo de recursos implementando medidas para optimizar su uso.	Aplicar medidas y lineamientos de trabajo que permitan minimizar el uso de la papelería, disminuir el consumo de energía eléctrica y aprovechar	<b>1.</b> Material para sensibilización al personal. <b>2.</b> Asesoría en la implementación de campañas publicitarias para la sensibilización del personal.	<b>1.</b> Realizar auditoria al proveedor de productos en madera (Carretas y estibas) y solicitar los permisos de explotación y soportes pertinentes. <b>2.</b> Realizar auditoria al	Diego Fernando Peñaloza Corredor.

TITULO DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL DEL SISTEMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	RECURSOS ASIGNADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
		al máximo la madera utilizada por la empresa.	<p><b>3.</b> Selección de proveedores con los permisos para la explotación de maderas.</p> <p><b>4.</b> Autorizaciones para el uso de papel reutilizable. Equipos ahorradores de energía.</p>	<p>proveedor del servicio de recuperación de madera, verificando el destino final de la madera entregada y su uso adecuado.</p> <p><b>3.</b> Realizar estudio de calidad de energía en la planta.</p> <p><b>4.</b> Tomar recomendaciones del estudio y analizar las alternativas para mejora.</p> <p><b>5.</b> Asistir a capacitación en uso eficiente de energía.</p> <p><b>6.</b> Optimización del sistema de enfriamiento del área de extrusión.</p> <p><b>7.</b> Ampliación del tanque de almacenamiento de extrusión para ampliar eficiencia.</p> <p><b>8.</b> Implementación de sistema de limpieza del agua de extrusión.</p> <p><b>9.</b> Análisis de nuevas estrategias para la optimización del consumo de energía en la planta.</p>	

Fuente: Sistema de Gestión de Calidad de Nexans

Resultados de los programas de protección del medio ambiente 2008-2009

Los programas se empezaron a implementar desde el 2008 y hasta el presente año, 2009 aun se está desarrollando estos programas ambientales. Durante el presente año, se inicio con un nuevo programa ambiental, **PRODUCCIÓN MÁS LIMPIA**, el cual busca, minimizar el impacto ambiental de las actividades a través de la implementación de programas de producción más limpia, buscando intervenir en los procedimientos de la maquinaria y de las personas, para minimizar el impacto que se genera en el ambiente iniciando en Mayo, donde se tiene en cuenta los siguientes procesos o metodologías:

Metodología Austríaca (talleres, visitas, consultoría).

Implementación de alternativas para uso eficiente de recursos, disminución de residuos generados, manejo adecuado de sustancias químicas.

Medición del desempeño ambiental a través del tiempo de implementación.

Participación al final del proceso en premios Ecoprofit a las empresas con mejores resultados.

Hay que tener en cuenta que la empresa por promedio mensual, genera:

449 galones de residuos líquidos peligrosos.

452 Kg de residuos sólidos.

Toneladas de residuos reciclables.

132,3 m<sup>3</sup> de residuos ordinarios.

0.024 Litros por segundo de aguas residuales.

De igual forma la empresa consume en promedio mensual:

756.7 KW/h de Energía Eléctrica por Ton producida.

0.21 m<sup>3</sup> de Agua por Ton producida.

1060.6 m<sup>3</sup> de GLP para montacargas 2,3 m<sup>3</sup> de residuos ordinarios.

0.024 Litros por segundo de aguas residuales.

## **OTROS PROGRAMAS DE MEDIO AMBIENTE**

### **POLITICA AMBIENTAL**

Nexans Colombia S.A., desarrolla, fabrica y comercializa conductores eléctricos y telefónicos buscando un ambiente de trabajo seguro y la protección del medio ambiente. Todos nuestros procesos se desarrollan buscando la prevención de la contaminación a través del uso eficiente de recursos, la prevención y control de emergencias, la minimización de los niveles de ruido y el manejo integral de residuos. Nexans Colombia S.A. se compromete con el cumplimiento de todos los requisitos legales y de otra índole aplicables a nuestras actividades, así como con la mejora continua de nuestros procesos y de nuestro desempeño ambiental.”

¿Cómo ayudar a cumplirla?

Separando los residuos reciclables.

Evitando malgastar agua y energía; cerrando llaves, apagando luces y pantallas.

Previendo emergencias como incendios.

Evitando imprimir documentos, manejar archivos digitales.

Imprimir por ambas caras de las hojas.

## OBJETIVOS AMBIENTALES

### MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS

Reducir la afectación de suelos y la saturación de sitios de disposición final dando un manejo integral a los residuos sólidos generados.

### PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Prevenir la afectación de suelos, agua y otros recursos naturales a través de la prevención de situaciones de emergencia y el control oportuno de las mismas.

### DISMINUCIÓN Y CONTROL DE RUIDO

Minimizar la afectación a las personas y a la comunidad a través de medidas de intervención en las fuentes de ruido en nuestros procesos productivos.

### USO EFICIENTE DE RECURSOS

Reducir el impacto ambiental generado por el consumo de recursos implementando medidas para optimizar su uso.

### ORDEN Y ASEO

Mejorar las condiciones laborales y optimizar el espacio implantando una cultura de orden y aseo en planta.

La empresa separa y clasifica los residuos de la siguiente forma:

**Tabla 41. Clases de residuos**

RESIDUOS PELIGROSOS	RESIDUOS RECICLABLES	RESIDUOS ORDINARIOS
1. Estopa usada	1. Cartón limpio	1. Empaques.
2. Aserrín contaminado	2. Papel limpio	2. Vasos y plásticos de comida. Servilletas usadas.
3. Correas contaminadas	3. Plástico limpio (sólo lonas y stretch)	3. Papel higiénico.
4. Todo material contaminado de cualquier sustancia	4. Chatarra	4. Desechos de barrido
		5. Icopor.
		6. Pedazos de madera.
		7. Pasta y pvc suncho plástico.

Fuente: Sistema de gestión de calidad de Nexans.

## **EVALUACIÓN DEL BALANCE SOCIAL**

En la ejecución y desarrollo del Balance Social se encontraron aspectos importantes y significativos que Nexans debe mantener y reforzar con el desarrollo de sus trabajadores. En primera instancia entre los aspectos de mayor importancia encontramos los programas de capacitación interna manejados con los trabajadores, los programas de bienestar social que se manejan para sus trabajadores y familias, los programas de salud ocupacional, el nuevo fondo de pensiones, creado por y para los trabajadores, la poca rotación de personal y las bonificaciones e incentivos manejados para buscar la integración y compromisos de los empleados con Nexans.

Sin embargo es de gran importancia para Nexans, trabajar en los aspectos que pueden contribuir en aspectos negativos a la organización, entre los cuales encontramos las pocas oportunidades de desarrollo profesional para los trabajadores, es decir se realizan capacitaciones internas sobre las funciones en el cargo, pero la posibilidad de acceder a una formación profesional exige mayor compromiso y responsabilidades de los trabajadores. Es importante que Nexans cree espacios flexibles y posibles créditos académicos para lograr formar un Talento Humano organizacional competitivo en el mercado.

Por otra parte uno de los aspectos que también debe trabajar Nexans es en la creación de un fondo de vivienda, esto se propone como una medida social que contribuye al bienestar familiar de los trabajadores. Se emplea esta propuesta debido a que solo el 17% del total de trabajadores cuenta con vivienda propia.

Para el desarrollo de objetivos y programas de desarrollo y bienestar con las comunidades Nexans aun no ha emprendido y ejecutado ningún tipo de programa social, este es un factor de gran importancia para la organización, ya que las comunidades son sistemas que están o pueden ser afectadas por los objetivos corporativos, y por otra parte son las mismas comunidades las que permiten el desarrollo de la organización en el contexto y mercado.

En relación con el objetivo número dos:

**1. Caracterizar los componentes socio-demográficos (edad, sexo, estado civil, nivel escolar, entre otros) de los trabajadores de la empresa mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información, para que Nexans Colombia, cuente con las bases necesarias para el directorio empresarial.**

Se realizó la siguiente estrategia:

Desarrollar instrumentos de recolección de información como lo son entrevistas, encuestas y talleres para la obtención de información necesaria para sistematizar la información de los trabajadores.

Para la realización de este objetivo (ver tabla 21) se desarrollaron algunos formatos como entrevistas y encuestas, las cuales brindaron información de los trabajadores (nombre, edad, teléfono, dirección y barrio, entre otros), con el fin de actualizar el directorio de los trabajadores, ya que este se encontraba desactualizado, esto debido al traslado de ciertos trabajadores de vivienda y otros porque tenían alguna información errónea.

Una vez teniendo toda la información ofrecida por los trabajadores, se procedió a realizar la base de todos los empleados de Nexans, sistematizando los datos y se realizó un archivo de la caracterización del recurso humano actualización el directorio empresarial. Se implementó un cronograma de visita familiar por parte de la Trabajadora Social, esto con el fin de estudiar el contexto de los empleados que habían cambiado de domicilio. Por otra parte, se aplicó un formato donde los trabajadores brindarían información sobre las relaciones establecidas en sus familias, cuyo propósito era conocer aquellos aspectos o falencias presentes en el núcleo, para así trabajarlos en espacios y talleres en los programas PyP.

Para la recolección de la información solicitada, fue un poco difícil con los trabajadores de las sucursales de las otras ciudades, Bogotá, Cali, Barranquilla

y Eje Cafetero, se les envió los formatos de la encuesta por correo y esperar su respuesta.

En lo pertinente a las visitas de la bodega en el barrio el Llanito, Girón, éstas se realizaron 1 ó 2 veces al mes, cuyo fin fue realizar los cuestionarios y algunos talleres competentes al programa PyP, enfocados a los trabajadores. En lo que respecta a la última actividad esta se realizará dentro de las variables e indicadores que se estructuran dentro del modelo del Balance Social de la ANDI.

**Tabla 21. Cumplimiento de los indicadores del objetivo número dos.**

ACTIVIDADES	METAS	ALCANCE	CUMPLIMIENTO
Estructurar los instrumentos de medición de información.	Instrumentos elaborados con todas las variables necesarias a conocer. En la segunda semana de Mayo ya se tendrá los instrumentos diseñados.	Además de los instrumentos para la actualización del directorio de todos los trabajadores, se logró obtener la información necesaria de los mismos para el desarrollo del Balance Social. Esto está soportado por los formatos diligenciados y firmados por ellos.	5 Instrumentos desarrollados.
Preparación metodológica de los temas a desarrollar (entrevistas, talleres y encuestas).  Gestionar los sitios de encuentros con los trabajadores con los que se van a realizar las actividades.	Preparar los talleres y demás actividades con los trabajadores. Esto se realizará durante el trayecto de la práctica.  Tener los sitios de encuentro 100% concertados, esto debido a que la empresa no cuenta con un salón o auditorio para la realización de talleres o encuentros con los trabajadores. Esto se realizará con dos días de anticipación de acuerdo con los talleres a realizar.	Esta se llevo a cabo mientras la intervención profesional lo permitió.  Esta se concertó con anterioridad vía telefónica y después con cartas de solicitudes.	12secciones preparadas.  Esta meta se cumplió 100%, ya que los sitios fueron concertados con dos días de anticipación, esto se encuentra registrado según las cartas enviadas y firmadas por el Director Administrativo.
Coordinar todas las actividades a realizar con los trabajadores.	Acompañar todos los encuentros dispuestos a desarrollar. Esto se realizará	Esta meta se cumplió satisfactoriamente, ya que se acompañó y realizó todos los	14 encuentros acompañados

ACTIVIDADES	METAS	ALCANCE	CUMPLIMIENTO
	durante todo el trayecto de la práctica.	encuentros con los trabajadores.	
Analizar cuales son trabajadores que requieren de visitas domiciliarias y de igual forma realizar las respectivas visitas a la bodega (Girón)	Realizar posibles visitas familiares programadas. Y las visitas a la bodega. (Las visitas a la bodega se realizaran 2 veces al mes).	No se logró, ni se concertó alguna visita familiar, además era un poco difícil el traslado (medio de transporte). Son 207 trabajadores con los que cuenta la empresa. Sin embargo se concertaron las visitas a bodega y se realizaron.	Esta meta no se cumplió. Pero las visitas a bodega se realizaron satisfactoriamente:  2 visitas mensual a la Bodega.
Analizar la información disponible para la caracterización de la población total de los trabajadores.	Tener desarrollado el diagnostico de la empresa para verificar y corroborar la información de los trabajadores. Esto se realizará en la primera semana del mes de Agosto.	Esta información fue difícil de cumplir. Se encuentra reflejado dentro del Balance Social segundo semestre 2009.	El informe se encuentra inmerso dentro del Balance Social del segundo semestre del 2009.

Fuente: autora del proyecto.

#### 4.7 ANÁLISIS DEL PROCESO DE PRÁCTICA EN NEXANS S.A.

Los procesos de práctica de Trabajo Social, son experiencias que dejan grandes aprendizajes y enseñanzas, tanto en el ámbito personal como profesional. Por tal razón, se expondrá la experiencia realizada y vivida en la multinacional Nexans S.A., en el área del recurso humano.

Una de las principales funciones de Trabajo Social, es abordar la realidad del contexto social en la cual va ejercer su actuar profesional, es decir se debe conocerla, ubicarla y analizarla. Una de esas áreas de intervención, es el campo organizacional, donde el objetivo primordial está enfocado al desarrollo y bienestar del recurso humano, los cuales están encaminados a apoyar cada uno de los procesos que enriquezcan a los empleados en los diferentes campos de su vida diaria, como personal, familiar y la laboral. Por tal motivo, es importante resaltar que las funciones a desarrollar en Nexans, fueron enfocados a trabajar en aquellos aspectos donde con dedicación y compromiso logrará un verdadero cambio e impacto en las personas de la organización.

En lo que respecta al proceso de la práctica en Nexans, las funciones estuvieron enfocadas a apoyar procesos de bienestar del área de Recurso Humano, entre ellos, el objetivo principal se orientó al desarrollo el Balance Social de la organización.

Para el cumplimiento y ejecución de las funciones en la organización, fue necesario consultar, investigar un sustento teórico-conceptual y legal, que soportará las acciones de la práctica en Nexans.

En lo que respecta al objetivo principal del proceso desarrollado en Nexans, Balance Social, está es una herramienta que permite analizar el área social de cada uno de los aspectos internos y externos que influyen en la organización, por otro lado es una técnica que permite conocer la situación general de la organización, es un estudio de la calidad social, cuales son las potencialidades y debilidades; en forma general es un instrumento que permite emprender

acciones de responsabilidad social, con los indicadores desarrollados la empresa cuenta con bases necesarias para la creación o mejoramiento de programas o políticas sociales que lleven a un compromiso con los trabajadores, familias, medio ambiente y la sociedad; las responsabilidades que se adquieren con cada uno de ellos lograrán un mejor desarrollo de los mismos.

En lo concerniente al objetivo de caracterización de los trabajadores y labores operativas, se desarrolló con el fin de actualizar y organizar la información más importante de los trabajadores, mediante la aplicación de cuestionarios, se logró realizar un archivo y un programa que contará con aquellos indicadores personales y familiares, los cuales sirven de base y guía en cualquier momento de análisis para Nexans.

Los roles que pueden desempeñar los Trabajadores(as) Sociales, son un gran reto que deben ser asumidos con responsabilidad y compromiso con quienes nos necesitan, igualmente contar con la participación de los mismos, una de las obligaciones que tenemos como profesionales de lo social, es ir en la búsqueda constante del progreso de las personas, sociedades, por otra parte, buscar las herramientas necesarias que potencialicen las capacidades de las comunidades, entre otros; estos son los campos que exigen la participación de los mediadores y facilitadores sociales para el estudio, análisis, y realización de programas y objetivos sociales para los actores y comunidades que necesitan emprender acciones de proyección de desarrollo.

Los espacios de intervención profesional fueron variados, por ello se mencionaron aquellos que representaron importancia durante el proceso de formación profesional en Nexans.

Uno de los roles desarrollados fue el de *Investigador (a)*, esto porque se vio en la obligación de crear herramientas para la recolección de información de los trabajadores para la caracterización de los mismos, de igual forma se crearon instrumentos, como entrevistas y encuestas, para la realización de los

indicadores del Balance Social. La experiencia requirió la consulta de teorías, conceptos y todos los aspectos necesarios para el desarrollo de las estrategias y programas desarrollados en el proceso profesional.

Aunque se quiera resaltar aspectos importantes del proceso, como el desarrollo de los instrumentos de recolección de información, no se puede llegar a decir que fue un proceso investigativo, pero su aplicación brindó resultados positivos para los objetivos que se querían desarrollar.

Además de este rol, también se emprendieron acciones de *Gestor (a)*, mediante el diseño de la planeación estratégica en Nexans, la cual tiene como fin potencializar las capacidades del talento humano, se pretendía mejorar las falencias y aumentar las capacidades de los programas sociales.

El proceso realizado durante la práctica organizacional logró enriquecer los conocimientos adquiridos durante la carrera, ya que los temas tratados se habían estudiado y profundizado teóricamente pero no ejecutado y desarrollado en la realidad. Por otra parte, los logros como persona y futura profesional, fueron buenos y óptimos, sin embargo; hizo falta más tiempo para que se hubiese llegado a una profundización de los objetivos realizados.

## **5. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN EN NEXANS**

La evaluación de las prácticas en las diferentes áreas de intervención como salud, comunidad, familia, organizacional, entre otras, debe ser un proceso constante y reflexivo, ya que aquí es donde se funda las bases necesarias para lograr resultados positivos y evitar posibles errores.

Dentro del área organizacional, la intervención de los Trabajadores(as) Sociales tiene como objetivo principal el bienestar de los trabajadores de la empresa, que necesariamente surte al desarrollo de la misma. Por ello el profesional requiere contar con conocimientos, herramientas o técnicas, y la experiencia en el abordaje de esta realidad.

Los fundamentos teóricos en el área organizacional, brindados por la academia, fueron oportunos e importantes en el proceso de intervención profesional; sin embargo, es necesaria la ampliación de temas e instrumentos de ejecución en el área de responsabilidad social empresarial-RSE, en especial lo que tiene que ver con formas de diagnóstico, herramientas de implementación más comunes y análisis de este procesos al interior de las empresas.

Las organizaciones son entes que buscan crecimiento económico, reconocimiento en el mercado y de la sociedad, entre otros; sin embargo una de sus prioridades también debe ser el progreso de los trabajadores, quienes contribuyen en el desarrollo de dichos objetivos y son la base fundamental para lograrlos. Esto es a lo que apuntan muchos entes administrativos mediante la implementación de programas y políticas sociales, que conlleven al desarrollo reciproco entre las partes- individuo y organización.

Nexans es una multinacional que ha logrado crecer económicamente dentro del contexto nacional, pero también requiere crecer en el aporte y desarrollo de su recurso humano y en especial en su intervención positiva en la comunidad. Por

ello, durante el último periodo ha implementado objetivos benéficos y de progreso cuyo fin es adquirir mayor prestigio en el mercado financiero y la sociedad.

La práctica profesional en Nexans Colombia, desarrollada durante el primer semestre del 2009, tenía por objetivo apoyar todos los procesos de bienestar social de la organización, mediante la implementación y ejecución de los programas dirigidos al talento humano de la empresa.

Para efectuar e implementar los programas sociales que conlleven a lo anteriormente planteado fue necesario desarrollar una propuesta innovadora que motivara a los trabajadores y familias a participar, y en los directivos a apoyar las estrategias de los proyectos del área de recurso humano.

En el proceso se encontraron algunas falencias o limitantes para el cumplimiento de los objetivos de la práctica profesional (Balance Social y caracterización de la población). En el Balance Social la obtención de información fue positiva, a pesar de algunas dificultades para acceder a información clasificada como confidencial.

Dentro de la ejecución y análisis del BS se encontró que Nexans es una empresa que aporta al bienestar de los trabajadores, sin embargo requiere de herramientas sociales que estén fundamentadas y soportadas en los programas sociales de la empresa. Por otra parte si la empresa desea emprender compromisos sociales tanto con el desarrollo y bienestar de sus empleados, como primera instancia, además de las familias, comunidad y medio ambiente, debe enfocarse a la creación y conformación de la política social, la cual dará sustento a sus programas y actividades sociales. Sin embargo es importante señalar que Nexans desempeña labores y compromisos con sus trabajadores, pero falta un sustento y soporte empresarial; en cuanto a lo externo se encontró dentro de la ejecución del BS que está aporta económicamente a instituciones como el SENA y ICBF, sin

embargo falta mayor compromiso con las comunidades que contribuyen al desarrollo de Nexans.

El proceso profesional desarrollado en Nexans, requirió un análisis de los aspectos teóricos, legales y contextuales del área organizacional que permitieron plantear acciones acertadas; no obstante, el corto tiempo de ejecución fue una limitante para la retroalimentación del proceso con la empresa, como fueron los resultados del balance social.

Es necesario resaltar que los programas continúen construyéndose y fortaleciéndose constantemente, con el fin de enriquecer el proceso ya emprendido en Nexans, pues la experiencia es enriquecedora tanto para el personal como para el estudiante de trabajo social que tenga la oportunidad de continuar en este campo de práctica. El área organizacional, es un campo que ofrece a los estudiantes herramientas donde se pueden desarrollar muchas habilidades que contribuyen a la innovación y creatividad, eficiencia y eficacia profesional, enfocados al bienestar del Talento Humano de las empresas.

Las expectativas personal y como estudiante al iniciar esta experiencia fueron altas, considerando que se trata de un campo nuevo, lo cual exigía obligación y responsabilidad como persona, estudiante y futura profesional. por ello deseaba cumplir a cabalidad con los objetivos establecidos y además dejar una impronta personal y de la escuela que trascendiera a nivel empresarial y abrir así el camino a futuros colegas. Esto a partir de la creación y ampliación de espacios reflexivos-evaluativos e investigativos, contruidos conjuntamente con las personas que integran la organización.

Finalmente es importante resaltar la labor, apoyo, orientación y acompañamiento por parte de la supervisora de práctica, quién desde el inicio aportó con sus saberes y experiencia las bases necesarias que guiarían el proceso de intervención profesional en Nexans.

## **6. PROPUESTA DE INTERVENCION PROFESIONAL. DISEÑO Y FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA SOCIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES, EN BENEFICIO DEL RECURSO HUMANO Y COMUNIDAD.**

*“La inspiración existe, pero tiene que encontrarse trabajando”.*

**PABLO PICASSO.**

### **6.1 PRESENTACIÓN**

Los problemas que aquejan y afectan a la sociedad son muchos, entre ellos se señalará el desempleo, pobreza entre otros. De los cuales se desprenden unas de las mayores dificultades que impiden un buen desarrollo de los seres humanos como lo son la falta de oportunidades, educación, progreso, bienestar, salud, acceso a una vivienda digna, entre otros.

Es necesario para mitigar los problemas sociales y ampliar los aspectos anteriormente mencionados, contar la libre participación de los individuos, es decir se requiere trabajar conjuntamente en los proyectos y programas que lleven a consolidar políticas de bienestar, donde todos aporten a la obtención de resultados positivos.

Para el diseño y formulación de las políticas sociales; las cuales son herramientas que brindan una orientación y son el eje de intervención de las instituciones u organizaciones en los problemas sociales de las comunidades y sociedad en general; es fundamental que los objetivos de la política estén enfocados al progreso de las personas. Por otra parte es necesario tener en cuenta para su ejecución, el contexto y los problemas que están afectando el desarrollo de la sociedad.

Las organizaciones en la estructuración y diseño de sus políticas sociales deben tener en cuenta algunos ejes de implementación, entre ellos esta el compromiso adquirido por la alta gerencia, estudio de alcances, recursos

disponibles, equipo interdisciplinario, entre otros. Es aquí donde Trabajo Social con el apoyo de los grupos de interés como directivos, trabajadores, instituciones y comunidad, tiene la responsabilidad de realizar un estudio de los fenómenos sociales que afectan el progreso de los seres humano. Por ello se da a conocer unos objetivos y propósitos de desarrollo común, que mediante el diseño y formulación de la política social de bienestar social de Nexans Colombia.

## 6.2 JUSTIFICACIÓN

Las empresas desde sus inicios tienen por objetivo el crecimiento económico y generación de riquezas; sin embargo hoy no solo debe tener entre sus metas los anteriores propósitos, también deben ser actores o sistemas de interacciones sociales con el medio tanto interno como externo donde este cumple sus objetivos.

Los efectos que las organizaciones generan en la sociedad son muchos, tanto positivos como negativos. En los primeros podremos encontrar, la oportunidad de empleo, educación o formación profesional, permanencia, mejoramiento de la calidad de vida, entre otros, y entre las secuelas negativas encontramos, la contaminación del medio ambiente, inestabilidad laboral, poca accesibilidad de recursos para un desarrollo de sus trabajadores y comunidad, entre otros.

Estos efectos o consecuencias negativas se podrían trabajar y disminuir con acciones de responsabilidad y compromiso que la organización adquiera con los trabajadores y comunidad. Los resultados se verían reflejados en la generación, desarrollo y ejecución de una política social, la cual permite crear estrategias, programas, proyectos y acciones que desean contribuir con el bienestar y desarrollo de la sociedad.

El desarrollo de las políticas sociales en las empresas no solo logran un bienestar social, también contribuye al crecimiento económico y social, es decir se esta generando un equilibrio y retroalimentación en los mismos.

La ejecución de la práctica organizacional en Nexans ha dejado logros positivos, entre ellos el desarrolló del Balance Social, con ésta herramienta social se tiene las bases necesarias para implementar y estructurar estrategias que lleven al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de sus trabajadores, familias como comunidad.

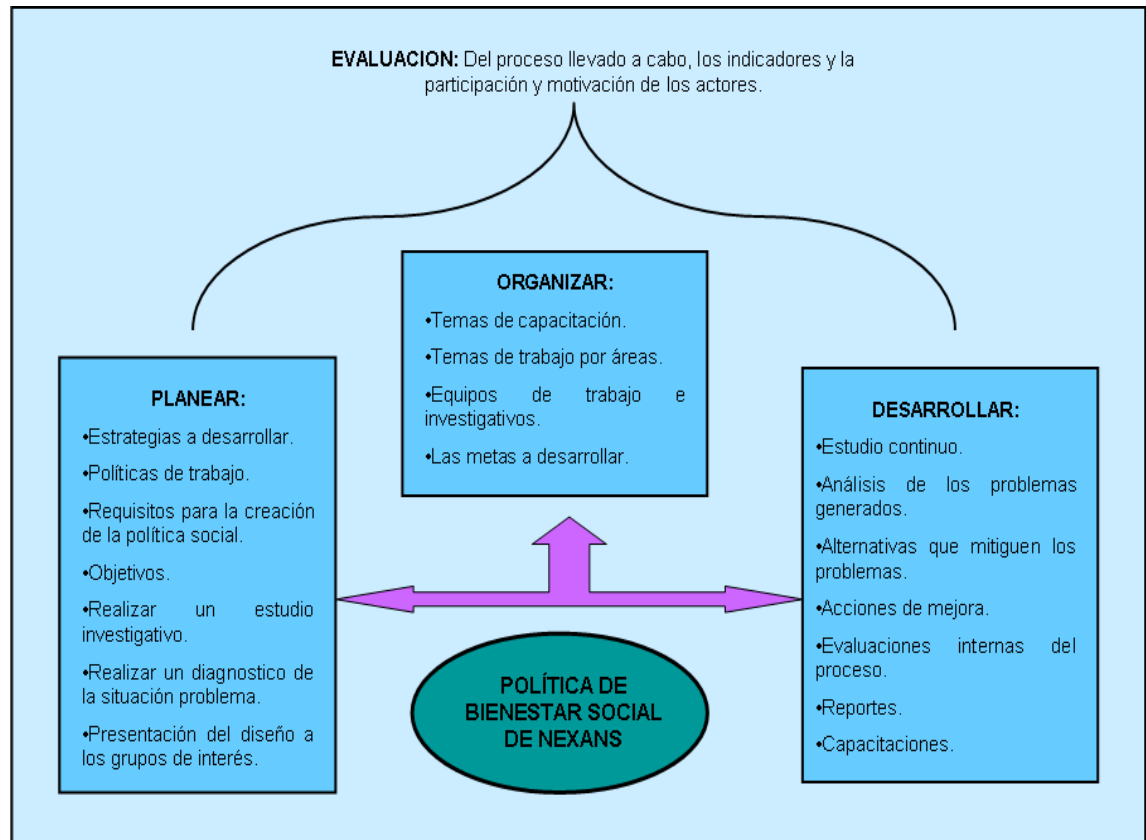
Es necesario señalar que para llegar a un buen desarrollo de los programas sociales es fundamental contar con la participación y capacitación de los directivos, trabajadores y la misma comunidad; porque solo mediante el compromiso de estos grupos se estaría llegando a la creación de un verdadero cambio. Sin embargo quien lleva la mayor responsabilidad es la gerencia o directivos, ya que sin su compromiso no es posible llevar a cabo los objetivos de la política.

De igual forma es necesario contar con algunas estrategias o procesos que lleven a acciones adecuadas durante el desarrollo de la política de bienestar social, dentro de estas resaltaremos:

- \* Compromiso de la gerencia.
- \* Coordinación del proceso a llevar a cabo.
- \* Diseño de los las bases de la política.
- \* Información, monitoreo, estudio, comunicación de los objetivos y acciones de la política social.
- \* Análisis y balance de la situación dada.
- \* Empoderamiento de los actores sociales, mediante capacitaciones.
- \* Panorama de los efectos positivos o negativos del proceso.
- \* Retroalimentación del proceso llevado a cabo.
- \* Diseño de estrategias para la promoción de procesos de motivación y participación en la política social.
- \* Consolidación de equipos investigativos y de trabajo.
- \* Llevar la documentación necesaria del proceso desarrollado con los actores.

Para dar a conocer las fases iniciales del proceso y desarrollo de la estructuración de la política de bienestar social, se desarrollo un diagrama (ver figura 6) del proceso que debe contener los programas de interés social.

**Figura 5. Proceso de intervención de la propuesta de Trabajo Social.**



Fuente: autora del proyecto.

## 6.3 OBJETIVOS

**6.3.1 Objetivo General.** Diseño y formulación de la política social para la implementación de programas sociales, en beneficio del recurso humano y comunidad.

**6.3.2 Objetivos Estratégicos.** Involucrar a la gerencia de Nexans en el desarrollo de la política social para la implementación de futuros programas sociales dirigidos al recurso humano y comunidad.

Conformar grupos o comités con los actores sociales (líderes de proceso y trabajadores inicialmente) líderes para estudiar y diseñar los programas estratégicos y evaluar los problemas sociales existentes del recurso humano y entorno social inmediato.

Identificar a la población objetivo para el diseño de los proyectos sociales, mediante espacios participativos de enseñanza-aprendizaje para analizar los problemas sociales que afectan su bienestar.

Consolidar un comité de responsabilidad social empresarial en la comunidad con el propósito de analizar los factores emprendidos por la política social de la empresa.

## 6.4 PLANEACIÓN ESTRATEGICA

**Tabla 22. Planeación de la propuesta de intervención**

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO:</b>		
Involucrar a la gerencia de Nexans en el desarrollo de la política social para la implementación de futuros programas sociales dirigidos al recurso humano y comunidad.		
<b>ESTRATEGIA:</b>		
Motivar a los directivos de Nexans para que sean promotores de desarrollo de la política social.		
<b>ACCIONES ESTRATÉGICAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESULTADOS O METAS</b>
1. Sensibilizar a los directivos sobre las ventajas de implementar la política social por las exigencias del mercado.	Exponer los aspectos positivos de implementar la política social.  Ofrecer las bases necesarias para el desarrollo de los programas sociales.  Realizar reuniones con los directivos.  Mostrar a los grupos directivos que la responsabilidad social es una herramienta que permite un desarrollo económico y social.	Encuentros entre los miembros.  Concientización y reflexión de los directivos sobre la importancia de ejecutar y desarrollar una política social.  Compromiso de los directivos en la realización de los programas sociales.
2. Exponer los resultados del Balance Social y conclusiones.	Presentación de resultados y falencias presentadas en el desarrollo del Balance Social.	Informe y exposición presentada a los directivos
3. Coordinar reuniones con los directivos.	Realización de reuniones con el fin de estructurar estrategias directivas en la política.	Reuniones realizadas.
4. Asignación del diseño de la política social.	Asignar tareas en las estrategias de la política.	Objetivos establecidos.

Fuente: autora del proyecto.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:**  
 Conformar grupos o comités con los actores sociales (líderes de proceso y trabajadores inicialmente) líderes para estudiar y diseñar los programas estratégicos y evaluar los problemas sociales existentes del recurso humano y entorno social inmediato.

**ESTRATEGIA:**  
 Motivar a los actores sociales, para que sean líderes y generadores de procesos de desarrollo y cambio.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	RESULTADOS O METAS
1. Creación de los grupos o comités que deseen participar de acuerdo con las áreas de trabajo.	Seleccionar a los participantes.  Establecer responsabilidades y acuerdos entre los miembros.	Creación del comité, grupos o líderes que sean generadores de ideas de cambio y desarrollo.  Encuentros con los grupos.
2. Buscar líderes del proceso y trabajadores para consolidar una mesa de trabajo de los actores sociales.	Identificación de los diferentes actores sociales, para conformar un grupo de trabajo en temas de las problemáticas sociales internas y externas.	Líderes o actores sociales identificados.
3. Coordinar reuniones con los actores sociales.	Realización de reuniones con los actores sociales o líderes para lograr socializar los programas sociales, mediante un diálogo de saberes.	Reuniones realizadas.
4. Crear la mesa de trabajo de programas sociales con los líderes.	Conformar una mesa de programas para diseñar estrategias pedagógicas que ellos deben promocionar con los demás actores sociales de su área de desarrollo.	Mesa de trabajo conformada.
5. Capacitación de los líderes y grupo de la mesa de trabajo.	Capacitar y comunicar a los líderes y mesa de trabajo sobre los procesos adecuados para la construcción, implementación y diseño de estrategias para trabajar en los programas sociales.	Capacitaciones realizadas.

Fuente: autora del proyecto.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:**  
 Identificar a la población objetivo para el diseño de los proyectos sociales, mediante espacios participativos de enseñanza-aprendizaje para analizar los problemas sociales que afectan su bienestar.

**ESTRATEGIA:**  
 Desarrollar los temas de trabajo con todos los actores sociales que lleven a un aprendizaje formal e informal sobre los programas, planes y proyectos sociales.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	RESULTADOS O METAS
1. Socialización de los objetivos, metas, propósitos y fines a desarrollar en el programa social.	<p>Elaboración de fichas o folletos que contengan los objetivos, fines y propósitos del programa para la presentación ante los actores sociales.</p> <p>Presentación del programa social a los actores sociales mediante una presentación digital.</p>	<p>Folletos desarrollados y entregados a todos los actores sociales, objeto de intervención.</p> <p>Presentación formal a los directivos, recurso humano, el diseño de los programas sociales.</p>
2. Realizar encuentros con los actores sociales para estudiar y analizar los temas de interés de los mismos en el programa social.	<p>Programar reuniones para realizar encuentros de saberes y analizar los temas de interés para las capacitaciones.</p> <p>Concretar los sitios de encuentros con los actores sociales para la creación los temas de capacitación.</p> <p>Realizar diálogos de saberes con los actores sociales.</p>	<p>Realizar las reuniones previstas con todos los actores sociales después con los cada uno de los grupos para concluir los temas de interés.</p> <p>Tener los sitios o puntos de encuentros concretados con dos días de anticipación a las reuniones con los grupos y actores sociales.</p> <p>Tener presente las prioridades de los actores sociales para así realizar capacitaciones de interés conjunta.</p>
3. Posibles temas de los programas sociales a desarrollar o ejecutar dentro del contexto.	<p>Elaboración de los contenidos de las capacitaciones, su diseño y materiales a utilizar dentro de los programas.</p> <p>Realizar folletos o cartillas de los temas a trabajar.</p> <p>Revisión de las políticas sociales existentes en el contexto nacional.</p> <p>Desarrollar un formato o instrumento de evaluación de capacitaciones.</p>	<p>Tener completo el esquema de los programas y población objetivo. De igual forma tener un formato de los programas para darlos a conocer a los actores sociales.</p> <p>Tener las cartillas de capacitación ya impresas para la entrega de las mismas.</p> <p>Presentar al final de las capacitaciones el formato de evaluación de las mismas.</p>
4. Implementación de los programas.	Realización de los programas.	Conclusiones y resultados positivos en cada una de las capacitaciones realizadas.
5. Evaluación de los programas desarrollados.	Estudiar el impacto de los programas sociales.	Tener los efectos positivos y negativos.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	RESULTADOS O METAS
	<p>Analizar con los actores sociales las conclusiones y resultados de las capacitaciones.</p> <p>Desarrollar el formato de evaluación de las capacitaciones realizadas.</p> <p>Conocer el área de influencia inicial de los programas sociales de Nexans.</p> <p>Realizar un estudio de los procesos después de las capacitaciones ya realizadas.</p>	<p>Mediante diálogos de saberes con los actores realizar una evaluación del proceso realizado.</p> <p>Sistematizar los resultados de las capacitaciones mediante el formato de evaluación.</p> <p>Área de intervención establecida.</p> <p>Llevar un proceso sistematizado durante el proceso y después del proceso para ver los posibles avances de los actores sociales.</p>

Fuente: autora del proyecto.

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO:</b>		
Consolidar un comité de responsabilidad social empresarial en la comunidad con el propósito de analizar los factores emprendidos por la política social de la empresa.		
<b>ESTRATEGIA:</b>		
Diseñar estrategias de evaluación en los procesos sociales emprendidos en el recurso humano y comunidad		
ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	RESULTADOS O METAS
1. Conformar una red de apoyo de RSE en el recurso humano y comunidad.	<p>Realizar la convocatoria para la consolidación de la red de apoyo de RSE.</p> <p>Asignar jefes de RSE por áreas de trabajo.</p> <p>Consolidar la red de apoyo de RSE.</p>	<p>Convocatoria exitosa.</p> <p>Jefes de red de RSE áreas asignados.</p> <p>Red de RSE establecida</p>
2. Seguimiento de los programas.	<p>Clasificar los factores positivos y negativos de los programas.</p> <p>Establecer prioridades de los programas sociales.</p> <p>Como estructurar actividades de mejora de acuerdo a</p>	<p>Aspectos positivos y negativos de los programas sociales.</p> <p>Principales objetivos sociales.</p>

ACCIONES ESTRATÉGICAS	ACTIVIDADES	RESULTADOS O METAS
	los resultados del balance social.	
3. Evaluación.	<p>Analizar los logros alcanzados.</p> <p>Como se está implementando los programas y cuáles han sido sus resultados.</p> <p>Entrega de resultados.</p> <p>Posibles nuevos replanteamientos de los programas sociales.</p>	<p>Establecer metas cumplidas.</p> <p>Conocer el proceso desarrollado por los actores para el desarrollo de los programas.</p> <p>Resultados de los programas sociales</p>
4. Mejoramiento.	<p>Que programas faltan por trabajar.</p> <p>Implementación de estrategias de mejora en los programas sociales.</p>	<p>Actividades secundarias.</p> <p>Alternativas de desarrollo en los programas sociales</p>

Fuente: autora del proyecto.

## 6.5 METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

Para lograr el desarrollo de las anteriores estrategias se requiere de procesos de compromisos y responsabilidad. En primera instancia la ejecución y desarrollo de la política social se debe al compromiso que los directivos o alta gerencia emprenda con las estrategias de las mismas. Si desde la base o inicio los programas sociales no presentan apoyo y colaboración de los ejes rectores de la organización, la política será solo un ideal de bienestar sin fundamento.

Por otro lado se requiere la consolidación de los comités de líderes de proceso, con el fin de articular procesos de trabajo con el talento humano y el contexto donde se está estructurando los programas sociales que buscan un mejoramiento de la calidad de vida de estos actores.

El proceso de la implementación de la política social debe ser proporcionado y desarrollado de una manera creativa y llamativa, que la gente se sienta motivado en participar en cada una de las actividades. Por otra parte, hay que tener presente los temas de mayor interés de la población, y de esta forma se está creando procesos que permiten informar sobre como manejar y llevar los problemas sociales y estudiar con ellos cuales serian sus posibles soluciones.

De igual forma se plantea una metodología participativa e incluyente; es necesario contar con las opiniones, vivencias y experiencias de los actores sociales, ya que los objetivos están enfocados al desarrollo de los mismos. No es posible tener resultados óptimos si desde su inicio no se tiene en cuenta la participación de los actores sociales. Esta metodología presenta interés en la realidad vivida por los actores sociales, se encuentra compuesto de las experiencias y saberes, donde primero se reflexiona y después se estudia las propuestas a realizar; por otra parte debe ser incluyente, ya que debe contar con la participación de los actores sociales.

La metodología de intervención se basa en una planeación estratégica y trabajo grupal, donde todos los participantes son agentes de construcción en procesos y conocimientos, cada uno de ellos serán factores de gran

importancia dentro del desarrollo de los objetivos, siendo los motores para que se den resultados positivos.

El desarrollo de estas estrategias metodológicas debe estar acompañado de una gran responsabilidad, compromiso, donde debe ir inmerso actividades como el planteamiento de objetivos, metas, normas participación y formación de los trabajadores y comunidad a los cuales están enfocados los objetivos buscándose así estrategias que lleven a un bienestar y mejoramiento de las condiciones de vida de los individuos.

## 7 CONCLUSIONES

El área organizacional ofrece bases suficientemente y sólidas donde el estudiante en formación podría desempeñar un buen papel en las empresas, teniendo desde su inicio la concepción de que los trabajadores son el eje de desarrollo profesional.

La práctica profesional es un espacio de aprendizaje y reflexión que orienta al estudiante en formación a enfrentarse a las dificultades y obstáculos que se pueden llegar a presentar dentro del contexto laboral donde se encuentre inmerso, contribuyendo a reforzar los conocimientos ya adquiridos y a la consolidación de nuevos aprendizajes. De esta forma se desarrollarán nuevas habilidades tanto personales como profesionales.

El trabajador Social al desempeñarse en las áreas de intervención profesional, en este caso organizacional, tiene compromisos y responsabilidades con el desarrollo del bienestar del talento humano; donde es fundamental conocer los principales aspectos y características socio-demográficas y la realidad vivida con el propósito de diseñar e implementar una propuesta que lleve al mejoramiento y calidad de vida de las personas.

A pesar de las dificultades encontradas, entre ellos la dificultad de acceder a cierta información que se requería para el balance social, encontrados durante el proceso de la práctica profesional, se logró afrontar los problemas existentes y cumplir los objetivos propuestos durante el desarrollo de la práctica profesional.

La experiencia desarrollada en la empresa Nexans Colombia S.A., logró ampliar algunos conocimientos organizacionales brindados desde la cátedra, además de acceder a nuevos conocimientos conceptuales de los cuales no se

tenía una intervención clara como lo es el Balance Social y la responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social empresarial, es una propuesta en la que están trabajando las empresas desde hace muchas décadas, con el propósito de ir más allá de metas económicas. Se requiere establecer metas sociales, es decir responder mediante programas al respaldo y desarrollo de los seres humanos y la protección y conservación del medio ambiente. La RSE, no debe ser tomada como actividades filantrópicas, son ejercicios de compromiso, respeto y desarrollo con los actores sociales.

## **8 RECOMENDACIONES**

### **Recomendaciones para la institución**

- Desarrollar la política de bienestar social, con el compromiso de la gerencia para que se contribuya al bienestar de todos los trabajadores con sus familias y la comunidad que los rodea, de esta forma empezarán a ser gestores y actores con responsabilidad social.
- Que la institución siga brindando espacios, apoyo, garantías, y asesorías por parte del grupo interdisciplinario que conforma la empresa, para la formación de la práctica profesional.
- Es fundamental que la empresa continúe desarrollando actividades donde se cuente con la participación de todos los trabajadores para que en la empresa se empiece a desarrollar aprendizajes recíprocos.

### **Recomendaciones para la escuela**

- Mantener vigente el convenio establecido entre la escuela de trabajo social y la empresa Nexans S.A., debido a que es un campo que brinda bases para un desarrollo de actitudes y aptitudes profesionales para la practicante en formación.
- Continuar gestionando campos de práctica que logren ofrecer todas las bases y herramientas para que la practicante en formación profesional cuente con todos los medios necesarios para un desarrollo óptimo.
- Reforzar temas como Responsabilidad Social Empresarial y Balance Social, ya que estos temas requirieron una búsqueda y aprendizaje continuo.

## BIBLIOGRAFÍA

ACCOUNTABILITY. Sobre Nosotros. [en línea]. Londres. [citado 3 Diciembre, 2009] Disponible en Internet <<http://www.accountability21.net/default2.aspx?id=2016>>

Asociación Nacional de Industrias, ANDI. Manual de Balance Social. Colombia. 2001. p99.

BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Primera Edición. Santa fe de Bogota, DC. Fondo de cultura económica. 1968. 311 p.

BUCKEY, Walter. La sociología y la teoría moderna de los sistemas. Amorrortu Editores. Buenos Aires. 1967. 321 p.

CENTRO COLOMBIANO DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL. [en línea]. Colombia. [citado 18 Noviembre, 2009]. Disponible en Internet <[http://ccre.org.co/upload/2art03\\_g.pdf](http://ccre.org.co/upload/2art03_g.pdf)>

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. McGRAW-HILL Editores. México. 1988. 578 p.

ETHOS, Emprender y Redes. Balance social y comunicación de la empresa a la sociedad. [en línea]. Brasil. [citado 19 Noviembre, 2009]. Disponible en Internet<[http://www.empresa.org/doc/recursos\\_comunicadores/SALA\\_DE\\_PRENSA\\_Balance\\_Social\\_y\\_Comunicacion.pdf](http://www.empresa.org/doc/recursos_comunicadores/SALA_DE_PRENSA_Balance_Social_y_Comunicacion.pdf)>

GARCÍA MARZÁ, Domingo. Del Balance Social al Balance Ético. Claves de una auditoría ética. [en línea]. Europa. [citado 18 Noviembre, 2009]. Disponible en Internet< <http://www.angelfire.com/journal2/comunicarse/balanceetico.pdf>>

HICKS, Herbert. Administración de organizaciones. Desde un punto de vista de sistema. Edición McGraw-Hill. Compañía Editorial Continental S.A. México. 1977. 587 p.

ICONTEC. Guía Técnica Colombiana, Responsabilidad Social. 2008. 53 p.

La Responsabilidad Social Empresarial, una prioridad en el mundo empresarial moderno. Foros empresariales nacionales 2001-2002. 16 p.

Sistema de gestión de calidad de Nexans Colombia S.A.

TORRES SÁNCHEZ, Carlos Eduardo. Trabajo Social en Organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. En: Revista Colombiana de Trabajo Social, CONETS. 2005. no. 19.

## ANEXOS

### ANEXO A. Expectativas del Director Administrativo de la práctica de Trabajo Social

OBJETIVO: Conocer las expectativas del Director Administrativo sobre la practicante de Trabajo Social como medio de apoyo en los programas de Bienestar Social de Nexans.

Como no han existido practicantes anteriores de Trabajo Social, se realizó una entrevista al Director del Área Administrativa; Dr. Hernando Duran, la cual contenía unas preguntas muy sencillas sobre la opinión o percepción que él como Director del recurso humano tiene del Trabajador Social, la entrevista contenía lo siguiente:

- ¿Que percibe Dr. Duran del trabajador social en la organización?

El trabajador social, es muy importante dentro de la organización, ya que ustedes quieren y van en la mejora de las relaciones en la comunidad de la organización, los cuales si son conocidos a tiempo y tratados traería beneficios al recurso humano de la organización.

- ¿Cuáles son las funciones que desempeña un trabajador social dentro de la organización?

Detectar las necesidades de los trabajadores, esto para ir en busca del bienestar del recurso humano y la de sus familiares.

- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que tiene el trabajador social dentro de la organización?

Las fortalezas las mencione anteriormente, creo que una de las mayores debilidades es que ustedes viven el dolor de los demás, convirtiéndose en defensores de oficio entre los trabajadores; lo que deben hacer es guardar un equilibrio, no hacerse propio las necesidades de los trabajadores, dejar tanta filantropía.

- ¿Qué espera del practicante de trabajo social dentro de la organización?

No estoy buscando secretarias, busco que deje la profesión clara con sus labores, que tenga su propia literatura, que ayude a una mejor programación de las actividades que quede establecido y no todo suelto, no solo la gestión es importante la planeación también es necesaria, además que se aporten conocimientos e investigue.

## **ANEXO B. Guía dinámica como soy yo.**

**OBJETIVO:** Presentar a los trabajadores la nueva practicante de Trabajo Social, como un medio de apoyo en los programas sociales.

### **PARTICIPANTES**

Trabajadora Social, Practicante y Trabajadores.

### **MATERIALES**

Ningunos.

### **METODOLOGÍA**

Dinámica lúdica.

### **DESCRIPCIÓN**

- Se realizan dos grupos con la misma cantidad de personas.
- Se forma un grupo interno y otro externo dándose la espalda con el otro compañero.
- Los grupos deben girar en sentidos contrarios, cuando la facilitadora digan paren los participantes deben girar y mirar su pareja.
- Se forman las parejas y se presentan. Esto consiste en contarle al compañero cosas que no conozca y preguntarle cosas de su vida.
- Después se socializa con el grupo.
- Los que desean participar, comparte las principales características de su pareja.
- Se concluye la actividad con los trabajadores.

## **ANEXO C. Guía taller “El Reportero”**

**OBJETIVO:** Promover en los trabajadores espacios de respeto y compañerismo, con el propósito de eliminar los “sobrenombres” entre los empleados.

### **PARTICIPANTES**

Trabajadora Social, Practicante y Trabajadores.

### **MATERIALES**

Taller.

Lápices

### **METODOLOGÍA**

Dinámica reflexiva.

### **DESCRIPCIÓN:**

- Se escoge de pareja la persona que menos conozca del grupo.
- Se realiza el taller, entre la pareja.
- Se socializa los resultados con el grupo.

### **TALLER EL REPORTERO**

1. Nos saludamos y presentamos, me recuerda su nombre
2. Porque cree que realizamos este ejercicio
3. Descríbame como es usted
4. Le gusta que lo llamen de otra forma, a parte de su nombre
5. Que hace en su tiempo libre
6. Que le gusta y que le disgusta
7. Cuál es su reacción cuando alguien lo pone de mal genio

## ANEXO D. Formato de información para la caracterización y desarrollo del Balance Social

OBJETIVO: Conocer los aspectos sociodemográficos con el propósito de caracterizar la población y realizar el Balance Social

### DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR

1. NOMBRE Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_ SEXO: FEMENINO\_\_ MASCULINO\_\_  
 2. AREA DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ SECCION \_\_\_\_\_ 2.3 CARGO \_\_\_\_\_  
 3. ESTADO CIVIL: CASADO\_\_ VIUDO\_\_ SOLTERO\_\_ U. LIBRE\_\_ SEPARADO\_\_ EDAD \_\_\_\_\_  
 6. DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ BARRIO \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_  
 7. TELÉFONO: \_\_\_\_\_ CELULAR \_\_\_\_\_  
 8. NIVEL EDUCATIVO: PRIMARIA INCOMPLETA\_\_ PRIMARIA COMPLETA\_\_ BACHILLER INCOMPLETO\_\_ BACHILLER\_\_  
 TÉCNICO COMPLETO\_\_ SENA\_\_ UNIVERSITARIO INCOMPLETO: \_\_\_\_\_ UNIVERSITARIO COMPLETO \_\_\_\_\_  
 ESPECIALIZACIONES\_\_ POSTGRADOS\_\_ PROCESO VALIDACIÓN\_\_  
 9. HA SUFRIDO ALGUNA ENFERMEDAD Si\_\_ NO\_\_ ¿Cual? \_\_\_\_\_

### . ESTRUCTURA FAMILIAR

Indicaciones para llenar el cuadro

**SEXO:** (M) HOMBRE (F) MUJER

**PARENTESCO:** 1 ESPOSA 2 PADRES 3 HIJOS 4 HERMANOS 5 ABUELOS 6 CUÑADOS 7 OTROS\_\_

**OCUPACION:** 1. EMPLEADO 2 AMA DE CASA 3 ESTUDIANTE 4 DESEMPLEADO 5. PENSIONADO.

**NIVEL EDUCATIVO:** 1. PRIMARIA INCOMPLETA 2 PRIMARIA COMPLETA 3 BACHILLERATO INCOMPLETO 4 BACHILLER 5 TECNOLOGO 6 SENA 7 ALFABETA FUNCIONAL

NOMBRE	SEXO		EDAD	PARENTESCO							OCUPACION					NIVEL EDUCATIVO								
	M	F		1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7		

### DINAMICA LABORAL

- TIEMPO DE VINLUACIÓN LABORAL \_\_\_\_\_ CLASE DE CONTRATO \_\_\_\_\_  
 HA SUFRIDO ALGÚN ACCIDENTE LABORAL SI\_\_ No\_\_ ¿Cuándo? \_\_\_\_\_  
 HA TENIDO ALGÚN TIPO DE LICENCIAS Si\_\_ No\_\_ ¿Cuál(es)? \_\_\_\_\_  
 EPS A LA QUE ESTA AFILIADO \_\_\_\_\_  
 RECIBE EL SERVICIO DE CASINO Si\_\_ No\_\_ Califíquelo \_\_\_\_\_  
 HA RECIBIDO ALGÚN TIPO DE CAPACITACIÓN Si\_\_ No\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

### CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA

- Tenencia de la vivienda: propia\_\_ familiar\_\_ arriendo\_\_ inquilinato (vive solo) \_\_  
 Forma de adquisición: interés social\_\_ prestamos empresa\_\_ recaudos propios\_\_ · personas que viven en la vivienda \_\_  
 TIPO de vivienda: casa\_\_ apartamento\_\_ habitación\_\_ otros \_\_\_\_\_  
 Funcionalidad de la vivienda: # dormitorios\_\_ cocina\_\_ comedor\_\_ patio\_\_ baños\_\_ sala\_\_ # de. Pisos\_\_  
 Servicios públicos: agua\_\_ luz\_\_ teléfono\_\_ alcantarillado\_\_ gas\_\_  
 Aspecto físico: terminada\_\_ obra negra\_\_ semi-terminada\_\_ deteriorada\_\_



**(Con padres y hermanos)** Diario\_\_ Frecuentemente\_\_ Poco frecuente\_\_ Esporádicamente\_\_ Casi nunca\_\_ Nunca\_\_

Como se resuelven los conflictos familiares: Hablando/Dialogo\_\_ Discusiones sin solución\_\_ No se habla\_\_ Otra\_\_

¿Cual? \_\_\_\_\_

Tienen espacios de comunicación Si \_\_ ¿Cuales? \_\_\_\_\_

No\_\_ ¿Porque? \_\_\_\_\_

¿Qué actividades realizan en los tiempos libres? \_\_\_\_\_

Si tiene hijos responda, ¿Quién cuida de sus hijos cuando está trabajando? \_\_\_\_\_

¿Cuáles son sus expectativas (deseos) a futuro? \_\_\_\_\_

y cuales tienen con la familia \_\_\_\_\_

¿Cuáles son sus mayores carencias o necesidades? \_\_\_\_\_

¿Cuáles son los aportes que ustedes realizan a esta sociedad para mejorarla? \_\_\_\_\_

¿Cómo se ve usted y como se imagina a su familia a futuro? \_\_\_\_\_

¿Qué opina usted de NEXANS? \_\_\_\_\_

Considerando la crisis actual global (eco, social, política, ambiental), usted con su familia y la misma empresa contribuirán para mejorarla

SI\_\_ ¿Cuál sería su contribucion? \_\_\_\_\_

No\_\_¿Porque? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_