

**LA PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL PÚBLICO
INTERNO EN LA CONSTRUCTORA ALFREDO AMAYA H. CIA. LTDA DE LA
CIUDAD DE FLORIDABLANCA**

**SOFÍA ALEJANDRA CARVAJAL GARCÍA
COD. 2092484**



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

2014

**LA PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL PÚBLICO
INTERNO EN LA CONSTRUCTORA ALFREDO AMAYA H. CIA. LTDA DE LA
CIUDAD DE FLORIDABLANCA**

**SOFÍA ALEJANDRA CARVAJAL GARCÍA
COD. 2092484**

Proyecto de grado para optar al título de Trabajadora Social

**ASESORA
ADRIANA VEGA MARTINEZ
Trabajadora Social**

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

2014

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. SITUACIÓN PRESENTADA	14
2. JUSTIFICACIÓN.....	19
3. OBJETIVOS.....	20
3.1 OBJETIVO GENERAL	20
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
4. MARCO REFERENCIAL.....	21
5. DISEÑO METODOLOGICO.....	27
6. RESULTADOS.....	29
6.1 ANALISIS SITUACIONAL.....	29
6.1.1 Matriz DOFA.	29
6.1.2 Características del Publico interno.....	34
6.2 FORMULACIÓN DE PLANES OPERATIVOS	41
6.3 IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS:.....	42
6.4 RETROALIMENTACIÓN:.....	49
7. CONCLUSIONES	50
8. RECOMENDACIONES.....	51

BIBLIOGRAFIA.....52

ANEXOS.....55

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Matriz DOFA Constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.	30
Tabla 2. Priorización de Estrategias	33
Tabla 3. Distribución de colaboradores por área y sexo	34
Tabla 4. FASE 1: Definición de áreas del programa de bienestar y desarrollo	41
Tabla 5. FASE 2: Formulación de estrategias a incluir en el programa de bienestar y desarrollo.	42
Tabla 6. FASE 3: Diseño del Programa de bienestar y desarrollo.	42

LISTAS DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Distribución de los colaboradores según tipo de contrato.	35
Figura 2. Distribución de los colaboradores por antigüedad en la constructora	36
Figura 3. Distribución según causas de conflicto familiar	37
Figura 4. Distribución de la población encuestada según nivel educativo	38
Figura 5. Distribución de los colaboradores según estrato en el que viven	38
Figura 6. Distribución de la población encuestada según el tipo de vivienda en el que reside	39
Figura 7. Distribución de la población encuestada según propiedad de la vivienda donde reside	39

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A: Carta de Aprobación programa de Bienestar y desarrollo	55
Anexo B: Encuesta de Perfil Socio- demográfico	56

RESUMEN

TÍTULO: LA PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL PÚBLICO INTERNO EN LA CONSTRUCTORA ALFREDO AMAYA H. CIA. LTDA DE LA CIUDAD DE FLORIDABLANCA*.

AUTOR: CARVAJAL GARCIA, Sofía Alejandra **

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad Social Empresarial, Grupos de Interés, Gestión Humana, Programas de Bienestar y Desarrollo.

DESCRIPCIÓN

El presente proyecto de grado hace referencia a una propuesta de intervención en trabajo social, desarrollada en el marco de una práctica empresarial, realizada en la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA. del municipio de Floridablanca, Santander. Que apunto al diseño de un programa de bienestar y desarrollo para los colaboradores y sus familias, generando estrategias en dos áreas específicas que fueron la conservación y el desarrollo humano, y dentro de las cuales a su vez se orientaron a acciones que propiciaran la motivación y el mejoramiento socio-laboral.

La elaboración de dicha propuesta tuvo como base o guía definiciones, conceptos y teorías propias de la responsabilidad social empresarial con el público interno, conocido en este caso como colaboradores. Al igual que fue posible gracias al uso de técnicas como la revisión documental, la observación y la encuesta que arrojaron como resultado una caracterización del publico interno y una Matriz DOFA que permitió la identificación de debilidades y oportunidades para la planeación de estrategias que dieran respuestas a las mismas. Al igual que fue posible gracias al uso de técnicas como la revisión documental, la observación y la encuesta que arrojaron como resultado una caracterización del publico interno y una Matriz DOFA que permitió la identificación de debilidades y oportunidades para la planeación de estrategias que dieran respuestas a las mismas.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social. Directora Adriana Vega

ABSTRACT

TITLE: THE PRACTICE OF SOCIAL RESPONSIBILITY WITH THE INTERNAL PUBLIC OF CONSTRUCTION COMPANY ALFREDO H. AMAYA CIA. IN THE CITY OF FLORIDABLANCA*.

AUTHOR: CARVAJAL GARCIA, Sofia Alejandra **

KEYWORDS: Corporate Social Responsibility, Stakeholders, Human Resources, Wellness Programs and Development.

DESCRIPTION

This graduation project makes reference to a proposal for intervention in social work, developed in a business practice, conducted in the construction company H.CIA.LTDA Alfredo Amaya. In Floridablanca, Santander. Focusing on a wellness program and development for employees and their families, generating strategies in two specific areas; conservation and human development, within these were directed to actions that would encourage motivation and improving the social and their labor.

The development of this proposal was based on guidance or definitions, concepts and theories coming from corporate social responsibility with the workforce, known as helpers. As was made possible by the use of techniques such as document review, observation and survey results that show a characterization of the internal public and SWOT matrix that allowed the identification of weaknesses and opportunities for planning strategies that give answers to these.

The development of this proposal was based on guidance or definitions, concepts and theories coming from corporate social responsibility with the workforce, known as helpers. As was made possible by the use of techniques such as document review, observation and survey results that show a characterization of the internal public and SWOT matrix that allowed the identification of weaknesses and opportunities for planning strategies that give answers to these.

* Project of grade

** Faculty Humanities. School Work Social. Directora Adriana Vega

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial es definida por diversos autores, como ese compromiso, deber u obligación que tienen las empresas y organizaciones para con los públicos que se relacionan con ellas. Este compromiso exige diseñar, generar e implementar estrategias y acciones que contribuyan con el bienestar y desarrollo de los mismos. Es así como en la actualidad la gran mayoría de empresas no se limitan a la mitigación de los impactos generados por su actividad económica, sino que por el contrario han adquirido una responsabilidad en la mejora en la calidad de vida de quienes son permeados por su accionar.

Bajo estas premisas es que se lleva a cabo el proyecto de grado en la modalidad de práctica empresarial en la Constructora Alfredo Amaya H.CIALTDA. que generó una propuesta encaminada a fortalecer los procesos de gestión del talento humano, mediante la implementación de un Programa de Bienestar y Desarrollo para los colaboradores y sus familias enmarcados en conceptos propios de RSE*. Cabe señalar, que dicha propuesta fue resultado de un proceso metodológico que incluyó fase de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación y el uso de técnicas como la revisión documental, la observación y la encuesta.

Ahora bien, desde la profesión de Trabajo Social existe compromiso con la sociedad y los diversos grupos encontrados en ella, y las empresas se convierten en espacios que permiten y comprometen su accionar. Es así como mediante la identificación de necesidades y características de la población vinculada a las organizaciones empresariales, su análisis y el posterior diseño de estrategias de

* Responsabilidad social empresarial

intervención, es posible presentar alternativas que den solución a las diversas problemáticas encontradas.

De esta forma, la implementación de las estrategias que se consignan en el Programa de Bienestar y Desarrollo diseñado para la Constructora, el cual es el resultado de la práctica empresarial, permitirá avanzar en el compromiso que ésta tiene para con sus colaboradores, al igual que contribuirá a mejorar sus condiciones laborales, brindando niveles de satisfacción que permitan alinear al personal con la estrategia empresarial.

1. SITUACIÓN PRESENTADA

Alfredo Amaya H.CIA. Ltda. es una constructora de vivienda de interés social y un mercado objetivo en el estrato tres, que se constituye como tal en el año 1996 y en la actualidad ejecuta una obra conocida como Ciudadela Valle de Barro Blanco que consta de alrededor de mil apartamentos y está ubicada en el municipio de Piedecuesta, Santander

El compromiso con la calidad en cada una de sus obras y precios justos de las viviendas es una promesa de valor que la Constructora ha definido en su enfoque estratégico. En este punto se nota un gran compromiso con los clientes que se refleja en su misión y su visión, al igual que, su intención de ser reconocida a nivel nacional por su calidad y por la satisfacción de quienes adquieren los proyectos habitacionales que realiza.

En la plataforma estratégica que se presenta a continuación se plantean los lineamientos que guían el accionar de la entidad para dar cumplimiento a su objeto social.

Misión: En Alfredo Amaya H. CIA. Ltda. Expertos en vivienda, diseñamos y construimos viviendas de excelente calidad, funcionalidad y precio accesible a las diferentes posibilidades económicas de nuestros clientes¹.

Visión: En el 2007 Alfredo Amaya H. CIA. Ltda. Será reconocida a nivel nacional como sinónimo de calidad, por la novedad arquitectónica de nuestros proyectos en

¹ Alfredo Amaya H. CIA.LTDA. (2012). Manual Técnico de Procedimientos. Floridablanca, Colombia.

la región de Santander y la satisfacción de nuestros clientes, gracias a la variedad de nuestras obras².

Ahora bien, pese a que su misión y visión reflejan la responsabilidad de esta organización para con sus clientes, es preciso tener en cuenta que el cumplimiento del compromiso con los mismos, se debe al trabajo diario de su personal, tal como reza su política de calidad:

“En Alfredo Amaya H. CIA. LTDA trabajamos día a día por satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes mediante la prestación de servicios de diseño y construcción de obras civiles, edificaciones, construcciones de obras de infraestructura vial y alquiler de maquinaria; con excelente calidad, asegurando la rentabilidad y permanencia en el mercado, a través del cumplimiento con sus requisitos, los legales y reglamentarios.

Para ello la organización se encuentra comprometida con la implementación de un sistema de gestión de calidad enfocado al mejoramiento continuo, proveedores y talento humano competente y un sistema contable y veraz”³.

Lo anterior está en concordancia con los objetivos de calidad que revelan el deber de la compañía con su talento humano al proponerse “garantizar un personal competente y comprometido con el desempeño de sus funciones y la mejora continua, al igual que el fortalecimiento de sus procesos de capacitación”⁴.

Llegado este punto es de recalcar, que pese a la importancia que se le da al interior de la Constructora al talento humano, en su política y objetivos de calidad, la gestión de talento humano se ha limitado a los procesos de selección de personal, evaluación de desempeño y realización de nóminas, tareas netamente

² Ibid

³ Ibid

⁴ Ibid

administrativas, que si bien son importantes, hacen a un lado otras acciones que influyen directamente en el bienestar del talento humano.

Ahora, si bien es cierto que existe un compromiso manifiesto por parte de la gerencia por el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, las acciones netamente administrativas llevadas a cabo por el proceso de gestión de talento humano no visibilizan la intención antes mencionada. Las necesidades de los colaboradores, como las de recreación, vivienda, salud y otras en la cuales la Constructora puede intervenir, no son consideradas actualmente dentro de la planeación de la gestión de talento humano, y en algunas ocasiones las actividades desarrolladas para los colaboradores no llegan a todos los niveles de la organización dejando a un lado aquellos que laboran en las obras.

Por otro lado, desde el año 2012 la Constructora adquiere el compromiso con la implementación del Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001, que permite una mejor organización de la empresa, acompañada de la respectiva documentación de procesos y procedimientos; dentro de éstos se encuentra un Manual de inducción, que si bien es cierto suministra información sobre la organización referida a su historia, cadenas de mando, organigrama, etc., la misma no es suficiente para que el grupo humano de la entidad conozca la cultura organizacional. Este hecho genera impactos negativos en la dinámica interna relacionados particularmente con las líneas de autoridad y el incumplimiento de las normas establecidas.

Habría que decir también, que pese a la existencia de un plan de formación anual, actualmente la oferta de capacitación ofrecida por la Constructora para sus colaboradores responde a mínimos que son importantes y necesarios para el desarrollo de un trabajo seguro y el crecimiento de su personal, pero que no contribuyen en un 100% a la consecución de un talento humano competente. Es así como, el plan de formación actual se limita a actividades de capacitación

como formación para el trabajo seguro, autocuidado, servicio al cliente, programa SOL, entre otros.

En cuanto a las diferentes acciones de salud ocupacional, es de recalcar que éstas se diseñaron para contribuir a mejorar las condiciones de salud y vida de los trabajadores, apuntando a la seguridad e higiene industrial, la medicina preventiva y el control en el consumo de sustancias psicoactivas, acciones que de ser desarrolladas como definen en las normas, sin lugar a dudas conseguirían los objetivos propuestos, pero en la actualidad están siendo limitadas a algunas actividades educativas brindadas en las obras y a carteleras que informan de la existencia de un Programa de Salud Ocupacional.

En lo referente al COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) se observa en la Política de Calidad la creación de este comité, las funciones del mismo y los integrantes que lo conforman; sin embargo en el presente este comité no se encuentra formalizado según la normatividad vigente observándose que está conformado por colaboradores que ya no son parte de la entidad. Sumado a lo descrito la selección de sus integrantes no se hace de forma participativa sino por elección de la Coordinadora de talento humano. Se evidencia que el comité no está desarrollando sus funciones, lo que se relaciona directamente con el no cumplimiento de las acciones planteadas en el Programa de Salud Ocupacional.

Finalmente, por parte de la Dirección general se manifiesta fallas en el manejo de la información por parte de los colaboradores, hecho que ocasiona la divulgación de información confidencial a personas ajenas a la institución y el filtro de la misma entre las distintas áreas de la constructora produciéndose distorsiones, o impidiendo que aquella que debe ser de conocimiento general llegue a todos los colaboradores.

Las evidencias hasta aquí señaladas afectan el cumplimiento de los lineamientos propios de la responsabilidad social ya que es necesario que la organización reconozca su deber, responsabilidad y compromiso para con su público interno. Lo anterior se refleja en manuales como: Manual de RSE para PYMES e INTEGRAR-RSE donde las acciones dirigidas desde la Responsabilidad social empresarial hacia el público interno, más conocido como colaboradores, se orienta a la creación e implementación de políticas, programas y procedimientos orientados al desarrollo y mejora en la calidad de vida de los colaboradores.

2. JUSTIFICACIÓN

La Constructora Alfredo Amaya H. CIA. LTDA, en su política y objetivos de calidad busca garantizar un talento humano competente y comprometido con el desempeño de sus funciones que contribuya a la calidad de sus proyecto y al reconocimiento de la empresa por sus obras; sin embargo al realizar un análisis a los diversos procesos adelantados por la coordinación de talento humano, se hacen visibles necesidades en su público interno que no han sido atendidas.

Debido a lo anterior, es imprescindible que la Constructora se comprometa con el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, generando estrategias, acciones y programas que contribuyan a la consecución de una mejora en las condiciones laborales y personales de estos. La gestión de talento humano no puede limitarse a la elaboración de tareas netamente administrativas que desvían la mirada integral de las situaciones que enfrenta su personal, sino que se precisa de un avance que permita alinear los intereses y objetivos individuales con la estrategia empresarial.

Las exigencias que se hagan desde una empresa a sus colaboradores deben reflejar la responsabilidad de la misma para contribuir a su cumplimiento, apoyándolos con herramientas y estrategias para que los colaboradores estén en capacidad a los retos presentes y futuros. Por esto se hace relevante el diseño de un programa de bienestar y desarrollo para los colaboradores y sus familias que tenga en cuenta aspectos como: la salud, vivienda, educación, recreación, etc.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Aportar al rediseño de procesos de gestión humana al interior de la Constructora Alfredo Amaya H CIA LTDA, mediante propuesta e implementación de programas orientados a garantizar el desarrollo y bienestar de los empleados y sus familiares, enmarcados en los conceptos propios de la responsabilidad social.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el perfil sociodemográfico de los colaboradores de la Constructora.
- Analizar los procesos de gestión humana que son parte del Sistema de Gestión de la Calidad de la Constructora Alfredo Amaya H.
- Detectar las actividades de los procesos de gestión humana que se constituyen en factores críticos para el desarrollo del personal vinculado a la Constructora.
- Proponer acciones que permitan la alineación del talento humano de la constructora con la estrategia corporativa trazada por la Constructora.

4. MARCO REFERENCIAL

“La responsabilidad social empresarial, ha de ser entendida como una filosofía y una actitud que adopta la empresa hacia los negocios y que se refleja en la incorporación voluntaria en su gestión de las preocupaciones y expectativas de sus distintos grupos de interés (stakeholders)⁵. La RSE no se limita al deber de las organizaciones con los públicos externos, sino también trasciende a otros grupos de interés como lo son sus colaboradores que son considerados parte fundamental de su público interno. La RSE es asumida como “el compromiso continuo de las empresas de comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico, mejorando a la vez la calidad de vida de los trabajadores y sus familias” (WBCSD (World Business Council for Sustainable Development), 1998).

Acorde con lo anterior la responsabilidad social empresarial adquiere una visión más global, llevando a que las empresas u organizaciones reconozcan que de una u otra forma el desarrollo de su actividad económica generará una serie de implicaciones en los diferentes grupos de interés, lo que hace necesario que estas adquieran un compromiso por la prevención de daños y la implementación de estrategias y acciones que influyan en la mejora de las condiciones de vida de dichos grupos.

Para el instituto Ethos Brasil:

“una empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e

⁵ FERNÁNDEZ GARCÍA, R. Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial. España: ProQuest ebrary. 2010

incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos, no únicamente de los accionistas o propietarios”.

Los grupos de Interés o Stakeholders, incluyen a todo individuo o grupo que tiene una relación con la organización o empresa y se ve afectado por el logro de los objetivos de la misma. Es de señalar que estos grupos son divididos en dos conocidos como: “partes interesadas internas que son “Los empleados, Directivos y Accionistas” y las partes interesadas externas como “proveedores, sociedad, gobierno, acreedores y clientes”, sin los cuales la organización no podría perdurar”⁶

Es de señalar, que para conocer el grado de compromiso de una empresa con su público interno desde la visión de la RSE se debe de observar su evolución con respecto a las condiciones de trabajo y empleo, que “se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación, el ambiente en donde trabajan, un adecuado balance trabajo-tiempo libre, trabajo y familia, salud, seguridad laboral, etc.”⁷

En este sentido, el fin que persigue la empresa con respecto a su público interno se centra en “Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la Seguridad y Salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores, brindar una buenas condicione de trabajo, ofrecer calidad de vida en el trabajo en equilibrio con la vida extra laboral, proporcionar un empleo lo más estable posible”⁸

⁶ RINCÓN FONSECA, L. M., & DÍAZ ARDILA, L. E. Diagnóstico y creación de un modelo basado en la responsabilidad social empresarial aplicado a la empresa MARVAL S.A. Bogotá. 2009

⁷ FERNÁNDEZ GARCÍA Op. Cit.

⁸ Ibid

Sumado a lo anterior, en manuales como el de Responsabilidad Social para Pymes, la RSE dirige la acción hacia a la creación e implementación de estrategias que apunten al desarrollo y mejora en la calidad de vida de los trabajadores de las empresas, y dentro de las cuales se tenga en cuenta: salud, higiene, contratación, política de beneficios entre otros. De igual forma, el Manual de Introducción (como integrar RSE a la cultura de la empresa) de Integra RSE, señala también el aporte de la Responsabilidad Social Empresarial con respecto al Público interno, el cual debe apuntar a acciones como la creación de un ambiente laboral propicio, el apoyo a nuevas ideas, la incorporación de la diversidad, la promoción del desarrollo de carreras y la generación de incentivos entre otras.

En lo referente a marco normativo Rincón y Díaz (2009) mencionan los siguientes estándares internacionales relacionados con la RSE:

ACCOUNTABILITY 1000 (AA 1000)

Norma que tiene como finalidad el mejoramiento de los índices de la contabilidad social y ética mediante la ejecución de auditorías periódicas y reportes constantes sobre estos aspectos dentro de las empresas. Se trata de un conjunto de procesos mediante los cuales las empresas pueden realizar un seguimiento contable, seguro y comunicativo de su desempeño, sin necesidad de precisar cómo debería ser el comportamiento ideal frente a lo social y lo ético. (p.15)

SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000 (SA 8000)

Es un sistema de auditoría creado por SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL, una ONG fundada en 1997 en los Estados Unidos que pretende mejorar el ambiente de trabajo y evitar la explotación laboral mediante la aplicación voluntaria de estándares de productividad combinados con verificaciones independientes y reportes públicos periódicos. (p.15)

OHSAS 18001

Está basada en la norma británica original British Standard – BS 8800. Se aplica para establecer un sistema de prevención de

riesgos laborales; eliminar o reducir al máximo los riesgos del personal y de otras partes interesadas que puedan estar expuestas a riesgos para su salud y seguridad en el trabajo relacionado con las actividades llevadas a cabo por la organización; para implementar, actualizar y mejorar de manera continua un sistema de prevención de riesgos laborales; y, entre otros aspectos más, para asegurar la conformidad con su política de salud y seguridad en el trabajo. (p.16)

PACTO GLOBAL

Es el llamado de la organización Internacional de las naciones unidas – ONU para que las empresas del sector privado adopten principios en los ámbitos de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. (P.18)⁹

Para el sector construcción en Colombia hay un claro ejemplo de RSE con el público interno. El programa “Manos que construyen” diseñado e implementado por la Cámara Colombiana de Construcción (CAMACOL) apunta a generar alianzas que permitan contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la construcción. Cabe señalar que esta institución en el sector es la que realiza directamente la gestión social, “apoyando de esta forma estrategias internas de gestión, donde se tiene en cuenta dimensiones sociales, económicas y ambientales”.¹⁰

En el contexto descrito es importante entender la importancia de los programas de bienestar social en las empresas ya que se pretende plantear a la Constructora una propuesta de intervención profesional.

“Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar

⁹ RINCÓN FONSECA, L. M., & DÍAZ ARDILA, L. E. Op. Cit. 18 p.

¹⁰ Ibid

los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora”¹¹.

Es importante destacar que para el desarrollo del Programa de bienestar de la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA se tuvo en cuenta lo propuesto por el trabajador Social Carlos Eduardo Torres (2000), quién señala las diversas áreas de intervención profesional de Trabajo Social en el área de Gestión Humana:

- **Provisión de talento humano:** Las empresas buscan siempre que las personas que trabajen en su organización sean las más idóneas y capacitadas, tanto intelectual como personalmente, para el desempeño de las funciones del cargo para el cual han sido contratados. La provisión de talento humano dentro de una empresa busca identificar estas personas, y vincularlas a la organización. Para que este proceso se realice de manera eficiente y provechosa para la organización, se debe, de alguna manera, seguir una serie de pasos.
- **Conservación:** En este aspecto se busca identificar las necesidades de los trabajadores, sus expectativas y metas, donde se establezcan puntos de equilibrio entre lo que la empresa quiere y lo que el trabajador desea, desarrollando objetivos que estén encaminados a propiciar el desarrollo de ambas partes.
- **Desarrollo humano:** Las empresas al querer contar con las personas más capacitadas en el cumplimiento de las funciones para las cuales ha sido

¹¹ SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO. Procedimientos Gestión Bienestar Laboral y Estímulos del Proceso Gestión Bienestar Laboral y Estímulos. Bogotá, Colombia. Recuperado el 23 de julio de 2014, de <https://www.supernotariado.gov.co/supernotariado/images/smilies/SIG2011/GestionHumana/Procedimientos/Bienestarlaboral/Proceso/proceso%20gestion%20de%20bienestar%20laboral%202010.pdf>

contratado, debe también generar oportunidades de capacitación y desarrollo de estas personas, generando con esto un valor agregado a su organización y uno, también en sus trabajadores.

- **Retroalimentación o evaluación:** Esta retroalimentación o evaluación se realiza con la finalidad de proporcionar elementos necesarios para realizar una planeación de los procesos existentes en la empresa, buscando eliminar y evitar cualquier error que ya se haya presentado en otras oportunidades. Esta evaluación debe proporcionar elementos que fortalezcan las debilidades de los individuos, buscando el buen desempeño del trabajador.

5. DISEÑO METODOLOGICO

La metodología desarrollada para la elaboración de este proyecto se basó en las etapas propias del modelo de gerencia estratégica a saber: Análisis situacional, formulación de planes operativos, implementación y retroalimentación.

ANALISIS SITUACIONAL:

Esta etapa tiene como fin la identificación de los factores que a nivel interno y externo impactan la dinámica de la empresa. Incluye la búsqueda y análisis de información de la Constructora en cuanto a su estructura y funcionamiento, características del público interno y fuerzas del contexto a nivel legal, político, económico, social. Se hace uso de la matriz DOFA como la herramienta que facilita el manejo de la información y la definición de las estrategias a seguir.

FORMULACION DE PLANES OPERATIVOS

Se elabora un plan de trabajo para responder a las situaciones encontradas en la etapa anterior acorde con la ponderación de estrategias que se llevó a cabo. En este plan se incluyen las acciones estratégicas que permiten el cumplimiento de los objetivos trazados, definiendo en forma expresa los indicadores que permitan medir el grado de cumplimiento de lo programado.

IMPLEMENTACION

En esta etapa se lleva a cabo cada una de las acciones programadas con un especial énfasis en el monitoreo del avance de las mismas a través del seguimiento y monitoreo de los indicadores propuestos.

RETROALIMENTACION

Una vez finalizada la etapa anterior se hace necesario la creación de escenarios que garanticen la revisión de la pertinencia de lo propuesto y el cumplimiento de los indicadores. Se destaca la importancia de la participación de representantes del grupo directivo por cuanto el fin último de la propuesta de trabajo está encaminado al mejoramiento de los procesos de gestión humana situación que es posible en la medida que se logre el compromiso de la alta gerencia.

6. RESULTADOS

A continuación se dan a conocer los resultados de cada una de las etapas que se llevaron a cabo:

6.1 ANALISIS SITUACIONAL

En el desarrollo de esta etapa permitió la identificación de factores internos y externos de la Constructora por medio de la Matriz DOFA y la priorización de estrategias.

Se resalta la caracterización del público interno que se realizó en este momento dado que la misma aportó elementos importantes para definir el perfil del grupo de colaboradores que constituyen el pilar fundamental para la intervención profesional de Trabajo Social.

6.1.1 Matriz DOFA. Esta Matriz DOFA se realizó a la luz de la revisión de los diferentes procesos y procedimientos llevados a cabo por la gestión de talento humano de al interior constructora, permitiendo analizar cada uno de los mismos como una debilidad u oportunidad que fortalece la organización y permite la mejora en aspectos que no han sido tenidos en cuenta. Cabe señalar que, los resultados arrojados por esta Matriz apuntaron al diseño de estrategias que generaran bienestar y desarrollo en los colaboradores de la organización y sus familias, siendo estas direccionadas a la satisfacción de necesidades identificadas en ejes como: la salud ocupacional, formación y capacitación.

Tabla 1. Matriz DOFA Constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.

	<p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interés manifiesto por parte de la gerencia en el diseño e implementación del programa de bienestar y desarrollo. 2. Compromiso de la gerencia con el bienestar de sus colaboradores. 3. Existencia de documentación de procesos y procedimientos. 4. Estructuración plan de formación anual. 5. Clima laboral ameno y tranquilo. 6. Comunicación efectiva y eficaz. 	<p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Algunas necesidades del personal referidas a su bienestar no han sido atendidas. 2. Continúa rotación de personal en las obras. 3. Dificultades en el manejo de la información de la organización por parte de sus colaboradores. 4. Desconocimiento de la cultura organizacional por parte de los colaboradores. 5. Debilidades en el desarrollo de los programas de salud ocupacional. 6. Poca oferta de capacitación para el personal. 7. Funcionamiento limitado del COPASST.
<p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oferta variada de programas de capacitación. 2. Estándares definidos que regulan la gestión de los colaboradores. 3. Normatividad sobre el manejo de información y confidencialidad. 4. Existencia de Sistemas 	<p>ESTRATEGIAS (FO)</p> <p>O1-O2-O3-F3-F4 desarrollo de programas de formación y capacitación al personal</p> <p>O4-O5-F1-F2-F5-F6 Fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</p>	<p>ESTRATEGIAS (DO)</p> <p>D1-D2-O4 Diseño del programa de bienestar y desarrollo de la constructora.</p> <p>D3-O3-D5-D7-O5 Seguimiento al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST)</p>

<p>de gestión de calidad, que ubican al talento humano como pilar fundamental.</p> <p>5. Regulación normativa para la creación y funcionamiento del COPASO.</p>		<p>D3-D4-D6-O1-O2-O3 Coordinación interinstitucional con el fin de implementar mayor variedad de programas de capacitación.</p>
<p>AMENAZAS</p> <p>1. Regulación constante a las empresas para cumplir altos estándares en el área de Salud en el trabajo.</p> <p>2. Promulgación permanente de normas que regula las relaciones entre empleado y empleador.</p> <p>3. Riesgos de sanciones por incumplimiento de lo establecido legalmente.</p>	<p>ESTRATEGIAS(FA) F1-F2-F3-F6-F5-A1-A2-A3 Manejo de medios para la información, educación y comunicación de los trabajadores</p>	<p>ESTRATEGIAS(DA) D1-D2-D3-D4-D5-D6-D7-A1-A2-A3 Implementación de un sistema de seguimiento y monitoreo de la gestión de talento humano</p>

Fuente: creación propia, año 2014

Dentro de la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA se adquirió a partir del año 2012 un compromiso con la implementación del sistema de gestión de calidad ISO 9001 que generó la consolidación de los diferentes procesos y procedimientos, al igual que la creación de aquellos que hasta el momento no se desarrollaban; sin embargo algunos de estos procesos como se evidencia en la identificación de las debilidades de la DOFA se han limitado a ser elaborados sin que se lleven a la implementación. En la actualidad las estrategias implementadas por la empresa en la gestión de talento humano responde a mínimos que si bien es cierto son importantes para dar respuesta a las necesidades de los colaboradores, no

evidencian la responsabilidad y el compromiso de la constructora para con los mismos.

Lo ya mencionado, refleja la relevancia y pertinencia del diseño de un programa de bienestar que no solo de respuesta a las necesidades planteadas en la DOFA, sino que también busque resolver aquellas que se relacionan directamente con las características de los colaboradores. Las estrategias consideradas como herramientas que dan respuesta a las debilidades de la empresa, serán tenidas en cuenta dentro de los ejes desarrollados por dicho programa de bienestar.

Priorización de estrategias

Con el fin de desarrollar una propuesta de intervención que contribuya a el cumplimiento de ese compromiso adquirido por parte de la constructora Alfredo Amaya H. CIA. LTDA con un talento humano competente y comprometido con el desempeño de sus funciones, se hace necesario evaluar las estrategias planteadas en la DOFA, determinando cuales serían las más relevantes ligadas a aspectos como Impacto, Probabilidad de logro, Presupuesto requerido, Factibilidad para desarrollar la alternativa y la relación costo/beneficio. Cada uno de estos aspectos se evalúa bajo los siguientes parámetros.

Impacto es el efecto que se produce por la acción profesional del Trabajador Social sobre los sujetos, la institución, el contexto, entre otros; o en sus distintos aspectos. Por otra parte, una estrategia tiene **probabilidad de logro** cuando se cuentan con los diversos recursos físicos, materiales y con Talento Humano que faciliten la consecución de los objetivos de la estrategia. El **presupuesto** hace referencia a los recursos económicos que se deben utilizar para el cumplimiento de las estrategias. La **factibilidad** se refiere a la posibilidad de establecer las estrategias con la población sujeto, dadas sus características psicosociales y fisiológicas. Finalmente la

relación costo/beneficio se articula al concepto administrativo de la eficiencia que puede ejercer el proyecto¹². (Salazar, 2013)

Tabla 2. Priorización de Estrategias

Criterios de Selección. Estrategias.	Impacto	Relación-costo beneficio	Probabilidad de logro	Presupuesto	Factibilidad de desarrollo	Resultados
Desarrollo de programas de formación y capacitación al personal.	4	4	4	4	4	20
Fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	4	4	4	4	4	20
Diseño del programa de bienestar y desarrollo de la constructora.	5	5	5	5	5	25
Seguimiento al Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST).	4	4	4	4	4	20
Coordinación interinstitucional con el fin de implementar mayor variedad de programas de capacitación.	4	4	4	4	4	20
Manejo de medios para la información, educación y comunicación de los trabajadores.	5	5	4	4	4	22
Implementación de un sistema de seguimiento y monitoreo de la gestión de talento humano	5	5	4	5	4	23

Fuente: Creación propia, años 2014

¹² SALAZAR, S. Creación de un programa de responsabilidad social empresarial en el instituto municipal de empleo y fomento empresarial de bucaramanga (imebu). Bucaramanga. 2013

6.1.2 Características del Público interno La constructora Alfredo Amaya. H.CIA.LTDA cuenta con 34 colaboradores al inicio del desarrollo de esta propuesta distribuidos como se muestra a continuación:

Tabla 3. Distribución de colaboradores por área y sexo

AREA	HOMBRE	MUJER	SUBTOTAL
ADMINISTRATIVO	3	13	12
VENTAS	0	5	4
OPERATIVO	12	1	15
TOTAL	15	19	34

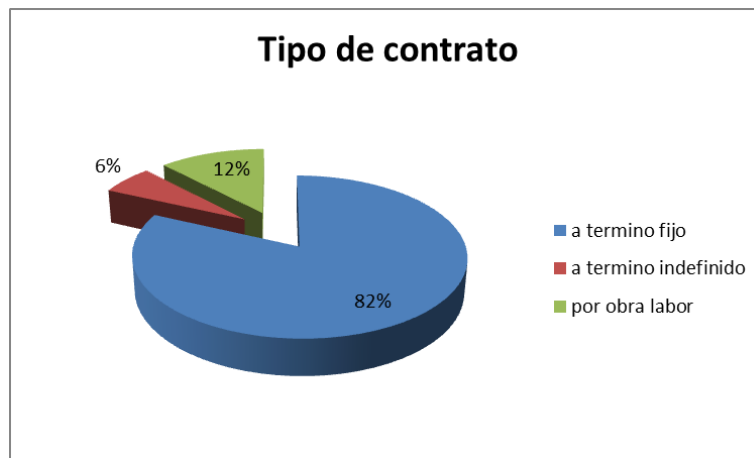
Fuente: Creación propia, créditos a la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.

La tabla anterior, demuestra que el mayor número de los colaboradores al interior de la empresa está compuesto por mujeres con un porcentaje del 56% representando en 19 personas; este grupo está ubicado en las áreas administrativas y de ventas respectivamente. El género masculino alcanza un porcentaje de 44%, es decir 15 trabajadores que dentro de la organización se ubican en su mayoría en el área operativa. Ahora bien, el menor número de colaboradores masculinos en la constructora frente al número de mujeres contratadas puede deberse, primero a la tendencia marcada a la ocupación de puestos de oficina por parte de mujeres y segundo a la poca contratación de hombres en el área operativa dado a que se recurre a la figura de la sub contratación, generando la poca vinculación directa de personal masculino para las obras.

La contratación llevada a cabo por parte de la constructora refleja una marcada tendencia a la celebración de contratos a término fijo, ubicando así a un 82% de sus colaboradores bajo esta modalidad; esta práctica contribuye de alguna forma a generar una sensación de inestabilidad laboral para aquellos que ingresan nuevos a la compañía y evidencia la tendencia del mercado actual de no suscribir

contratos laborales por la disminución de costos en la contratación de mano de obra. Cabe señalar que el porcentaje de trabajadores que cuentan con una estabilidad laboral, debido a la figura bajo la que fueron contratados es de apenas un 6%, es decir, 3 de los 34 colaboradores y estos poseen dicha condición especial por su antigüedad y la relación con la gerencia. (Figura 1).

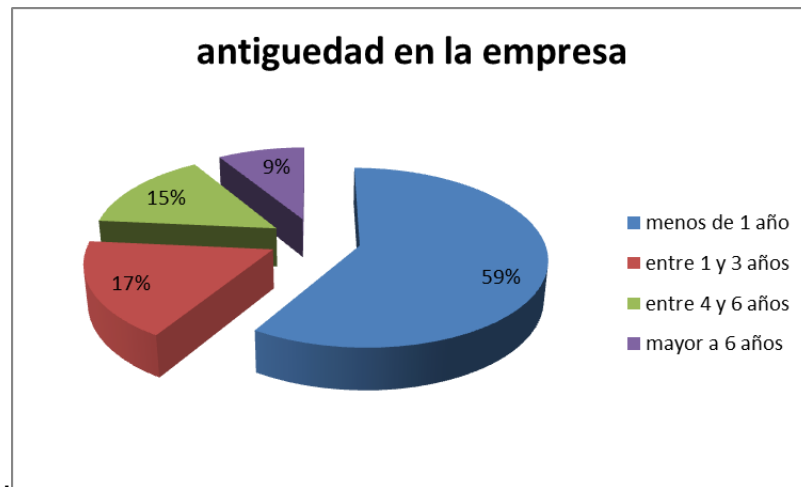
Figura 1. Distribución de los colaboradores según tipo de contrato.



Fuente: Encuesta de perfil socio-demográfico, realizada a los colaboradores.

Paralelo a lo anterior, al realizar una revisión a la antigüedad de los colaboradores dentro de la constructora se encuentra que un 59% de los mismos representados en 20 personas lleva laborando con la empresa entre 1 año y menos, frente a un 9% que manifiesta una antigüedad superior a los seis años; la anterior dinámica se debe al crecimiento de la compañía, que ha traído consigo la necesidad de contratar personal capacitado para el desarrollo de las funciones que requiere cada cargo, al igual que la salida de personal por traslado a otra compañías que ofrecen mejores condiciones laborales (Figura 2).

Figura 2. Distribución de los colaboradores por antigüedad en la constructora



Fuente: Encuesta perfil socio-demográfico elaborada con los colaboradores.

Teniendo en cuenta que los hijos juegan un papel importante en la dinámica familiar la Figura 3 deja en evidencia que un 53% de los 34 trabajadores directos de la constructora Alfredo Amaya H. CIA. LTDA tiene entre 1 y 5 hijos. Las respuestas de los trabajadores evidenciaron que la crianza de los hijos en el núcleo familiar es fuente de conflicto producto de los problemas económicos, el bajo rendimiento escolar y la falta de tiempo (Figura 3).

Figura 3. Distribución según causas de conflicto familiar

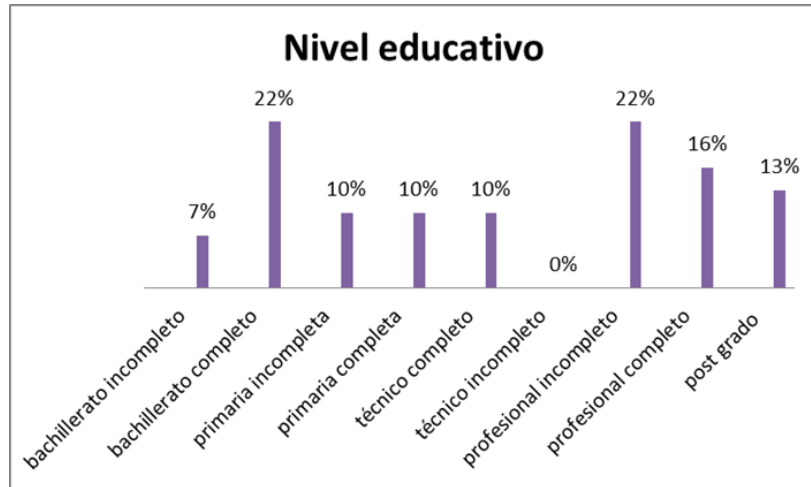


Fuente: Encuesta de perfil socio-demográfico implementada en la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.

Ahora bien, otros aspectos de relevancia en la vida de todo ser humano son la educación y vivienda. Las Figuras 5 y 6 evidencian primero, en lo referente a vivienda que la ubicación del lugar de residencia en los estratos socio económicos 2 y 3 representan a un 43% de los colaboradores de la constructora, siendo la casa el tipo de vivienda más común entre este grupo con un porcentaje de 56%, seguido del apartamento con un 35% (Figura 7). El 38% de los colaboradores viven en vivienda arrendada, mientras el 25 % lo hace que en casa de un familiar y no pagan alquiler (Figura 8). El anterior comportamiento evidencia que pese a que los trabajadores de la empresa cuentan con una vivienda que los alberga, la tenencia de la misma en el 73% no es propia, recurriendo al pago de contraprestación por el uso de ésta. Esta situación refleja que a pesar de que la actividad económica de esta organización se encamina a la construcción de vivienda, no se ha generado por parte de la misma ninguna acción encaminada a

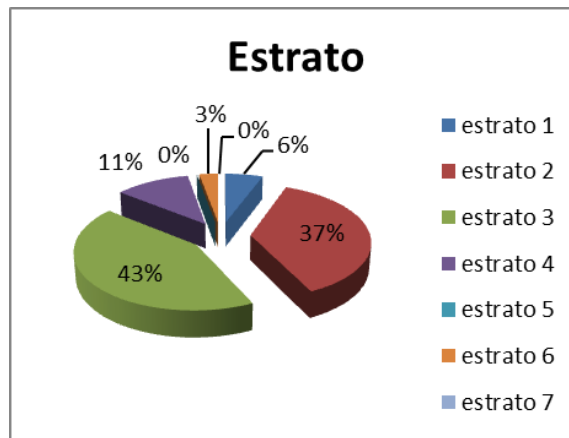
contribuir con sus colaboradores en la adquisición de una vivienda que satisfaga esta necesidad que para todo ser humano es primordial.

Figura 4. Distribución de la población encuestada según nivel educativo



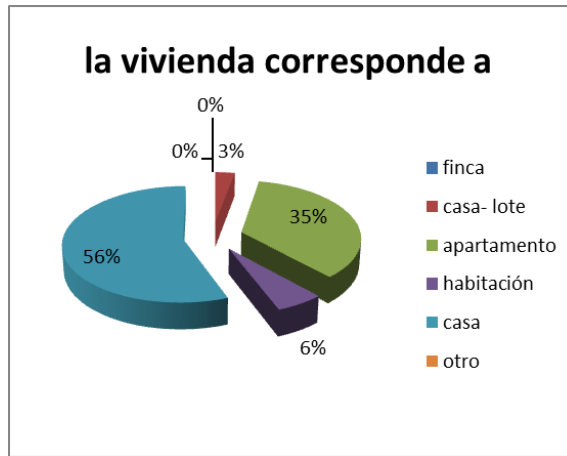
Fuente: Encuesta de perfil socio-demográfico implementada en la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.

Figura 5. Distribución de los colaboradores según estrato en el que viven



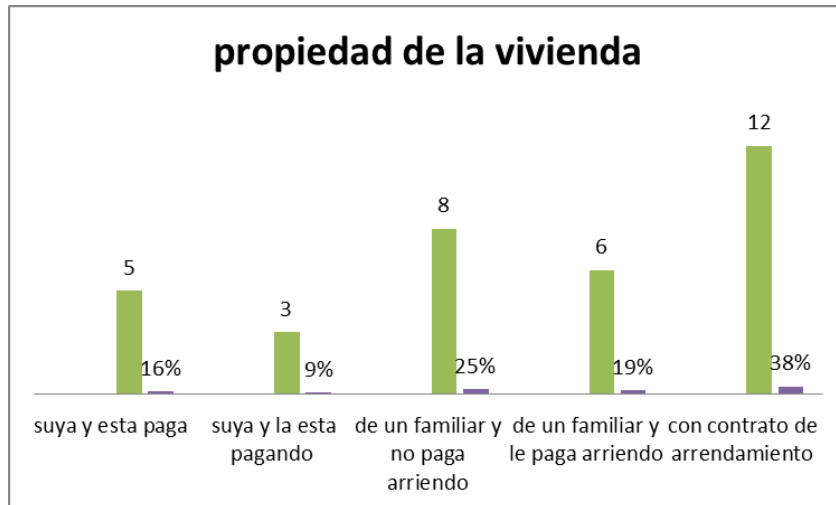
Fuente: Encuesta de perfil socio-demográfico implementada en la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.

Figura 6. Distribución de la población encuestada según el tipo de vivienda en el que reside



Fuente: Encuesta de perfil socio-demográfico implementada en la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA

Figura 7. Distribución de la población encuestada según propiedad de la vivienda donde reside



Fuente: Encuesta de perfil socio-demográfico implementada en la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA

En cuanto al nivel educativo (Figura 5) no se encuentra un solo colaborador que sea analfabeta; sin embargo la proporción de personas con el bachillerato y la profesional incompleta son los más elevados cada uno con el 22%, sin contar que

la suma de aquellos que tiene primaria incompleta o técnicas incompletas aumentan el número frente aquellos que tiene una profesión y un post grado. Estos datos muestran que la formación del personal ha sido dejada a un lado al interior de la constructora, generando que la medición del desempeño de los colaboradores se realice con base en la experiencia y no el en conocimiento adquirido por medio de la profesionalización.

Ya para finalizar, la observación llevada a cabo a lo largo de la ubicación institucional y la fase diagnóstica permitió realizar un análisis sobre aspectos como, la comunicación, la cultura organizacional, el clima laboral, las acciones implementadas por el talento de gestión humana y el compromiso de la gerencia con su público interno dejando como resultado las siguientes observaciones:

La comunicación al interior de la constructora puede ser descrita como efectiva y eficaz, logrando por medio de comunicados internos la solución de las diversas dificultades que se presentan, así como dar a conocer la información pertinente para el desarrollo de las funciones de los colaboradores; sin embargo, la comunicación entre las personas varía dependiendo el área a la cual se encuentren adscritos evidenciándose dificultades al no pertenecer a la misma; se suele hacer en ocasiones vía personal solicitudes de una área a otra sin tener en cuenta la carga laboral y la pertinencia del área para dar respuesta.

El clima organizacional de la constructora refleja relaciones de respeto y compañerismo, aunque éstas suelen darse de mejor forma dentro de cada una de las áreas encontradas en la organización, debido claro está, a la interacción constante producida por el compartir el mismo espacio de trabajo y tareas afines. La única ruptura producida en este aspecto es la distancia que se ha generado entre los colaboradores de oficina y aquellos que laboran en obra, llevando a anular la interacción de los trabajadores de obra con los ubicados en oficina.

6.2 FORMULACIÓN DE PLANES OPERATIVOS

El resultado arrojado en esta etapa metodológica se dirigió a la elaboración de un plan operativo que dé respuesta a las situaciones planteadas en la etapa anterior, siendo encaminado al diseño del programa de bienestar y desarrollo para los colaboradores y sus familias de la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Generar acciones y estrategias que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias en la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA , evidenciando la práctica de la responsabilidad social empresarial con el público interno dentro de la misma.

FASES DEL PROCESO

Con el fin de hacer posible la realización de la propuesta de intervención ya mencionada se planea a continuación una serie de fases que contribuyan a la consecución del objetivo estratégico propuesto.

Tabla 4. FASE 1: Definición de áreas del programa de bienestar y desarrollo

Objetivo 1: Identificar las áreas a intervenir con el programa de bienestar y desarrollo para los colaboradores y sus familias de la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.		
Estrategia: uso fuentes primarias de información		
Acciones Estratégicas	Metas	Indicadores
✚ Consulta en las diferentes fuentes de información, sobre programas de bienestar y desarrollo y la gestión del talento humano.	✚ Seleccionar las áreas más pertinentes y apropiadas para el programa de bienestar y desarrollo de la constructora.	✚ Respuesta de las áreas seleccionadas a las debilidades encontradas en la Matriz DOFA y las características del público interno.

Tabla 5. FASE 2: Formulación de estrategias a incluir en el programa de bienestar y desarrollo.

Objetivo 1: Diseñar estrategias a implementar en el programa de desarrollo de la constructora Alfredo Amaya.H.CIA.LTDA		
Estrategia: elaboración de borrador con estrategias y acciones a implementar		
Acciones Estratégicas	Metas	Indicadores
✚ Formulación de estrategias para el programa de bienestar y desarrollo.	✚ Construcción de las estrategias a contemplar dentro de la propuesta de intervención.	✚ Pertinencia de las estrategias a incluir dentro del programa.

Tabla 6. FASE 3: Diseño del Programa de bienestar y desarrollo.

Objetivo 1: Estructurar el programa de bienestar y desarrollo para los colaboradores y sus familias de la constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA.		
Estrategia: Construcción programa de bienestar y desarrollo.		
Acciones Estratégicas	metas	Indicadores
✚ Elaboración de la propuesta de intervención.	✚ Consolidación del documento final.	✚ Aprobación programa de bienestar y desarrollo de la constructora.

6.3 IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS:

El resultado obtenido en esta fase del proceso metodológico permitió el diseño del programa de Bienestar y desarrollo de la constructora Alfredo Amaya, logrando contemplar dentro de este programa variedad de estrategias orientadas a la satisfacción de las necesidades de los colaboradores y con las cuales se contribuirá a obtener un talento humano competente y comprometido con el desempeño de sus funciones.

Finalmente las áreas tenidas en cuenta para la elaboración de esta propuesta de intervención fueron: conservación y desarrollo, dentro de las que se desarrollaron

algunos ejes como recreación, salud, vivienda, educación, cultura organizacional, etc. Tal como se relaciona a continuación.

Programa de Bienestar y desarrollo Constructora Alfredo Amaya H.CIA.LTDA

INTRODUCCIÓN

Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que **favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio** de la Entidad en la cual labora¹³

En la **Constructora Alfredo Amaya H.CIA. Ltda.** se expresa un claro compromiso por el bienestar y desarrollo de sus colaboradores, ya que, sin este sería imposible el cumplimiento de su principal objetivo, que consiste en la construcción de proyectos de calidad, que satisfagan las necesidades de sus clientes. El talento humano al interior de cualquier organización incluida esta, no está exenta de limitaciones, dificultades y necesidades que de no ser atendidas, ni visibilizadas terminarían perjudicando el trabajo llevado a cabo por todos y cada uno de los colaboradores que desempeñan sus funciones al interior de la misma.

Una vez dicho lo anterior, es de recalcar que en La constructora Alfredo Amaya H. CIA. Ltda. Se deja manifiesto su compromiso por garantizar un talento humano competente, comprometido con el desempeño de sus funciones y la mejora continua. Razones por la cual se hace necesario **el diseño e implementación de estrategias y acciones que se encaminen y permitan el desarrollo y**

¹³ Superintendencia de notariado y registro, Op. Cit.

bienestar de sus colaboradores y familias en marcados en conceptos propios de la responsabilidad social empresarial.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias por medio de la generación de acciones y estrategias, que evidencien el compromiso de la constructora con su talento humano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✚ Identificar las necesidades de los colaboradores al interior de la constructora.
- ✚ Generar acciones en caminadas a la satisfacción de necesidades en el publico interno y sus familias.
- ✚ Fortalecer las competencias del grupo humano de la constructora contribuyendo de esta forma al crecimiento profesional y personal del mismo

ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Recursos Humanos:

Para la ejecución del programa de bienestar y desarrollo laboral de la constructora, el area de gestion de talento humano se hara cargo de la ejecucion de los mismo, contando con el apoyo de diversas instituciones.

Recursos Físicos:

Para la ejecución de las diversad actividades, acciones y estrategias la empresa ALFREDO AMAYA H. CIA LTDA, cuenta con un salon y equipos de ayudas

audiovisuales en la oficina principal de cañaverál y el apoyo de las cajas de compensación.


Recursos Financieros:


La empresa asigna recursos para la ejecución del Programa de Bienestar Laboral distribuidos en los diferentes estrategias en la medida que se presentan las actividades aprobando previamente un presupuesto específico para cada una de ellas.

Motivación

Fechas Especiales

La constructora Alfredo Amaya H. CIA. Ltda. Expresa la importancia del reconocimiento de fechas especiales tanto para sus colaboradores como para las familias de los mismos, por medio de acciones que evidencien el compromiso y la importancia que da la organización a su talento humano. Es así como en la búsqueda de dicho reconocimiento se establecen las siguientes acciones y estrategias.

 **Día de la Mujer:** Se conmemora la lucha de las mujeres por su participación en las distintas esferas de la sociedad en igualdad con el hombre; Es por esto que la Constructora Alfredo Amaya H. CIA. LTDA. hace su debido reconocimiento.

 **Día del Constructor:** Debido al tipo de actividad económica a la que se dedica esta empresa se hace relevante la conmemoración del día del constructor, haciendo evidente el agradecimiento y admiración por ese personal que ha hecho posible la construcción de nuestras obras.

- ✚ **Profesiones:** la calidad y servicio de nuestros productos es resultado del trabajo realizado por los diferentes profesionales que hacen parte del talento humano de la constructora, por esta razón es importante expresar el debido reconocimiento a su labor y al esfuerzo realizado para llevar a cabo el mismo.

- ✚ **Día de los niños:** Ya que nuestro compromiso no se limita solo a nuestros colaboradores, nosotros como constructora decidimos brindar un espacio de esparcimiento a los hijos de nuestros colaboradores.

- ✚ **Día de la familia:** Reconociendo a la familia como pilar fundamental de la sociedad, decidimos darle un espacio de reconocimiento donde se demuestre a nuestros colaboradores nuestro compromiso no solo con ellos sino con su familia.

- ✚ **Amor y Amistad:** La constructora Alfredo Amaya se caracteriza por un clima laboral ameno, tranquilo y grato entre sus colaboradores; haciendo que fechas como esta permitan realizar actividades que contribuyan a seguir solidificando los lazos de compañerismo y la armonía existente entre los mismos.

- ✚ **Fin de año:** Llegan el fin de un ciclo, de un proceso, de un año laboral, y esta fecha se convierte en la oportunidad de agradecer a los colaboradores por el tiempo dedicado, el trabajo desempeñado y el esfuerzo realizado.

Reconocimientos: En la constructora Alfredo Amaya H. CIA. LTDA. Reconocemos que el compromiso, la lealtad y la excelencia en el desempeño de sus funciones hacen a nuestros colaboradores, merecedores que reconociendo y nuestro más sincero agradecimiento.

- ✚ **Reconocimiento a la antigüedad:** Al interior de la constructora se encuentran presentes colaboradores que ha dicado años de servicio, lealtad y compromiso y cuya labor merece ser reconocida.
- ✚ **Reconocimiento a la labor desempeñada:** El agradecimiento a nuestros colaboradores es de vital importancia para nuestra empresa razón por la cual es importante resaltar la excelencia en la labor realizada por parte de algunos de estos.

Mejoramiento socio-laboral

Recreación: La recreación, la cultura y el deporte en la vida de los colaboradores se convierten en actividades que brinda momentos de esparcimientos, que los distraen y aleja de lo cotidiano. Es así como, desde la constructora Alfredo Amaya se hace necesario generar espacios y acciones que permitan esos momentos de esparcimiento y recreación tanto para sus colaboradores, como para sus familias.

Salud: Existe un compromiso claro de parte de nuestra constructora con el bienestar de nuestros colaboradores, razón por la cual se implementa acciones y estrategias que influya directamente en el bienestar de los mismo, contribuyendo a garantizar hábitos y estilos de vida saludables que permitan un adecuado desempeños de nuestros empleados en los diverso ámbitos de la vida cotidiana

Vivienda: Alfredo Amaya H. CIA. LTDA posee un fuerte sentido social, que la lleva a la construcción de vivienda de interés social y estrato tres de excelente calidad y a precios justos, con zonas comunes que brindan espacios de esparcimiento y recreación para sus habitantes. Permitiendo lo anterior, que se piense en formas de contribuir a la adquisición de vivienda de sus colaboradores.

✚ **Fondo de ahorros:** al ser la vivienda una necesidad básica a satisfacer en la vida de todo ser humano, la constructora Alfredo Amaya H. CIA. Ltda. Busca la forma de contribuir a la satisfacción de dicha necesidad en sus colaboradores, esto por medio de la creación de un Fondo de Ahorros que lleve a su público interno al compromiso con su propio bienestar, por medio de una cuota mensual de ahorro destinada para vivienda.

✚ **Subsidio vivienda:** Somos una empresa dedicada a la construcción de vivienda, que permite a sus clientes satisfacer su necesidad de esta, con proyectos de excelente calidad y precios justos. Lo cual, nos lleva a pensar en brindar esa oportunidad a nuestros colaboradores, por medio de un subsidio o descuento en el valor de nuestros proyectos

Educación: El crecimiento de la compañía hace necesario la formación de nuestros colaboradores en las diferentes profesiones que permiten desempeñar cada uno de los cargos que se encuentran al interior de nuestra empresa; así mismo esta necesidad de formación resulta útil para el crecimiento profesional y personal de nuestros colaboradores, enriqueciendo su hoja de vida y la experticia en cada uno de los cargos desempeñados.

✚ **Fomento a la formación:** En aras de obtener un talento humano competente, eficaz y eficiente, así como motivado a su crecimiento profesional y personal; se genera esta estrategia orientada a al fomento de la formación de nuestros colaboradores.

✚ **Crecimiento personal:** Si bien es cierto, que para nosotros como empresa es importante el crecimiento profesional de nuestros colaboradores, también se hace necesario brindar espacios para el crecimiento y desarrollo personal de los mismos.

Cultura Organizacional: Esta está relacionada con los procesos, actividades y objetivos que se llevan a cabo al interior de una organización y es así como se hace relevante el conocimiento por parte de nuestros colaboradores de esa cultura organizacional propia y que contribuirá a la identificación de los trabajadores con la constructora.

6.4 RETROALIMENTACIÓN:

Los resultados obtenidos en esta etapa apuntaron a la revisión de la propuesta de intervención elaborada para la constructora, corroborando la pertinencia de las áreas tenidas en cuenta y las estrategias elaboradas dentro de ésta. En esta etapa se hizo pertinente realizar correcciones al programa de bienestar y desarrollo elaborado para la constructora, en relación a cambios que se desarrollaron en algunos aspectos generales de la organización de la empresa y que al tiempo de realización de la propuesta no se habían generado. Como resultado final se logró la aprobación por parte de la dirección general de la constructora del programa de bienestar y desarrollo, tal como se evidencia en el documento expedido por la gerencia.

7. CONCLUSIONES

- La implementación de sistemas de gestión de calidad como el ISO 9001, permite que el talento humano sea percibido como pilar fundamental al interior de cualquier organización, lo que lleva a que estas mejoren sus procesos de gestión de talento humano.
- El seguimiento de lineamientos y conceptos propios de la Responsabilidad social empresarial facilita a las diferentes organizaciones o empresas el compromiso que éstas deben adquirir con sus diferentes grupos de interés.
- Pese a la existencia de un interés manifiesto por la parte de la gerencia en el desarrollo y bienestar de sus colaboradores, es necesario, que la coordinación de gestión de talento humano, esté a cargo del diseño e implementación de dichas acciones.
- Un seguimiento continuo a todas las áreas de las diferentes organizaciones, con respecto al desarrollo de su talento humano, las relaciones laborales, y la implementación de los diferentes programas permitirá garantizar el desarrollo de un talento humano competente y comprometido con el desempeño de sus funciones.
- Las acciones que se oriente a los colaboradores, no deben responder a mínimos que son necesarios para el desempeño de sus funciones, sino a el compromiso de la organización para con su talento humano, su desarrollo personal y profesional.

8. RECOMENDACIONES

Dado que se aprobó el programa de Bienestar y desarrollo elaborado a lo largo de este proyecto de grado, la principal recomendación gira en torno al cumplimiento de las propuestas allí planteadas, así como a la constante búsqueda de nuevas estrategias que permitan un talento humano competente y satisfecho con pertenecer a esta constructora. De igual forma se recomienda, una gestión de talento humano más centrada en contribuir al fortalecimiento del sus colaboradores, que a las tareas netamente administrativas realizadas por ésta en la constructora en la actualidad.

Ya que, existe un clima laboral ameno, respetuoso y tranquilo, se deben continuar desarrollando acciones y estrategias encaminadas al fortalecimiento del mismo, a la prevención de futuras dificultades y la eliminación de las barreras que existan entre algunos de los colaboradores. Para contribuir también a este clima laboral, es necesario que las relaciones de poder sean seguidas de cerca y no se hagan a un lado por la jerarquía que representan algunos jefes en el organigrama de la institución.

Por último, la propuesta acá elaborada debe ser de conocimiento general, permitiendo a los colaboradores reconocer el compromiso adquirido por la constructora para con ellos, al igual, que generar aportes que contribuyan a mejorar esta propuesta de intervención.

BIBLIOGRAFIA

ALFREDO AMAYA H. CIA. LTDA. (29 de Julio de 2012). Manual de Inducción. Bucaramanga, Colombia.

ALFREDO AMAYA H.CIA.LTDA. Manual Tecnico de Procedimientos. Floridablanca, Colombia. 2012

ALFREDO AMAYA H.CIA.LTDA. PROGRAMA S.O. 2013. Floridablanca, Colombia. 2013

ALFREDO AMAYA H.CIA.LTDA. (2014). TH-FOR-05 Plan de Formación 2014. Floridablanca, Colombia.

Alfredo Amaya H.CIA.LTDA. (29 de Julio de 2012).GG-M-01 Manual de calidad. Bucaramanga, Colombia.

ARENAS MEJÍA, M. D. Talento Humano: Parte Esencial en la organizacion. Bucaramanga. 2007

AYLWIN DE BARROS, N., JIMÉNEZ DE BARROS, M., & QUESADA DE GREPPI, M. Un Enfoque Operativo de la Metodología de Trabajo Social. Chile: Humanitas. 1976

CHIAVENATO, I. Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Mc GRAW HILL. 2001

Confederación de la producción del comercio y fundacion PROhumana. Manual de RSE para PYMES. Santiago. 2006

FERNANDEZ GARCIA , R. Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial. España: ProQuest ebrary. 2010

GUÉDEZ, V. Grupos de interes y la responsabilidad social empresarial. Ganar-Ganar. 2010

GUZMAN BARRERO, M. F. Poyecto de Bienestar Pepsico. Bogotá. 2013

IntegraRSE. Como integrar la RSE a la cultura empresarial. Panama . 2004

LIZCANO, J. L., & MONEVA, J. M. Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa. 2003

PRADA VELASCO, L. Diseño del programa de bienestar social de CAJASAN a través de ka realizacion de un diganostico participativo. Bucaramanga. 2013

RINCON FONSECA, L. M., & DÍAZ ARDILA, L. E. Diagnostico y creación de un modelo basado en la responsabilidad social empresarial aplicado a la empresa MARVAL S.A. Bogotá. 2009

SALAZAR, S. creación de un programa de responsabilidad social empresarial en el instituto municipal de empleo y fomento empresarial de bucaramanga (imebu). Bucaramanga. 2013

SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO. Procedimientos Gestion Bienestar Laboral y Estimulos del Proceso Gestion Bienestar Laboral y Estimulos. Bogotá, Colombia. Recuperado el 23 de julio de 2014, de <https://www.supernotariado.gov.co/supernotariado/images/smilies/SIG2011/GestionHumana/Procedimientos/Bienestarlaboral/Proceso/proceso%20gestion%20de%20bienestar%20laboral%202010.pdf>

SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO. Procedimientos Gestion Bienestar Laboral y Estimulos del Proceso Gestion Bienestar Laboral y Estimulos. Bogotá. 2011

TOLOZA, A. Proceso de Gestion del Talento Humano. Bucaramanga. 2007

YAÑÉZ, C. Sistema en Gestion de Calidad en base a la norma ISO 9001. 2008

ANEXOS

Anexo A: Carta de Aprobación programa de Bienestar y desarrollo

 **Alfredo Amaya H.**
Compañía Limitada
Expertos en vivienda
NIT. 804.001.380-5.
Floridablanca, 8 de Octubre de 2014



Señores
COMITÉ DE PROYECTO DE GRADO
Escuela de Trabajo Social
Universidad Industrial de Santander

Cordial saludo.

Me dirijo muy respetuosamente a ustedes, con el fin de informar que la propuesta diseñada en el marco de una práctica empresarial, por la estudiante Trabajo Social Sofía Alejandra Carvajal García, código: 2092484; y que apunta a la creación del programa de bienestar y desarrollo de la constructora ALFREDO AMAYA H. CIA. LTDA., fue aprobado con éxito, ya que, las estrategias generadas por esta estudiante responden a las necesidades planteadas por nuestros colaboradores y al compromiso que nosotros deseamos adquirir para con los mismos.

Cordialmente


Ing. Mónica Paola Ardila Estupiñán
Directora General

 Alfredo Amaya H. Cia Ltda.
NIT. 804.001.380-5
DIRECTORA GENERAL

www.amayacia.com
Carrera 26 No. 31A - 17 - PBX. (57) 7 6388053
Cañaveral - Floridablanca - Santander, Colombia.

Anexo B: Encuesta de Perfil Socio- demográfico

 <p>Alfredo Amaya H. Compañía Limitada Expertos en vivienda</p>	<p>ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRAFICO</p>
---	---

Esta encuesta permite al coordinador y/o responsable del la Seguridad y Salud en el Trabajo **ALFREDO AMAYA H. CIA. LTDA**, recopilar la información del perfil sociodemográfico de los trabajadores, lo cual es necesario para el diseño del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

No. de cedula: _____

Nombre: _____

Fecha de Nacimiento: _____ Fecha de ingreso: _____

1. Área donde labora: _____

2. Cargo: _____

3. Sexo:	Femenino <input type="checkbox"/>	0
	Masculino <input type="checkbox"/>	0

4. Estado civil:	Soltero <input type="checkbox"/>	0	Separado <input type="checkbox"/>	0
	U. Libre <input type="checkbox"/>	0	Casado <input type="checkbox"/>	0
			Viudo <input type="checkbox"/>	0

5. La vivienda en que reside está clasificada en el estrato:

1 2 3 4 5 6

6. La propiedad de la vivienda donde reside es:

De un familiar y no paga arriendo <input type="checkbox"/>	0
Suya y ya está totalmente pagada <input type="checkbox"/>	0
Suya y la está pagando <input type="checkbox"/>	0
De un familiar y le paga arriendo <input type="checkbox"/>	0
Con contrato de arrendamiento <input type="checkbox"/>	0

7. La vivienda corresponde a:

Finca <input type="checkbox"/>	0
Apartamento <input type="checkbox"/>	0
Casa - Lote <input type="checkbox"/>	0
Habitación <input type="checkbox"/>	0
Otro <input type="checkbox"/>	0
Casa <input type="checkbox"/>	0

8. Indique los servicios de los que dispone:

Acueducto <input type="checkbox"/>	0	Alcantarillado <input type="checkbox"/>	0	Electricidad <input type="checkbox"/>	0
Conexión a Internet <input type="checkbox"/>	0	Telefonía <input type="checkbox"/>	0	Gas Natural <input type="checkbox"/>	0
Recolección de Basuras <input type="checkbox"/>	0	Teleservicio <input type="checkbox"/>	0	Vigilancia <input type="checkbox"/>	0
Televisión Internacional <input type="checkbox"/>	0				

TIEMPO HABITUAL DE DESPLAZAMIENTO Y MEDIO DE TRANSPORTE

9. Para ir de su residencia al trabajo usted generalmente se transporta en:

Transporte Urbano <input type="checkbox"/>	0	Transporte de la Empresa <input type="checkbox"/>	0	Carro particular <input type="checkbox"/>	0
Moto <input type="checkbox"/>	0	S.I.T.M <input type="checkbox"/>	0	Taxi <input type="checkbox"/>	0
		Bicicleta <input type="checkbox"/>	0	Caminando <input type="checkbox"/>	0

10. Generalmente se tarda:

Entre 10 y 20 minutos <input type="checkbox"/>	0	Entre 40 minutos y una hora <input type="checkbox"/>	0
Entre 20 y 30 minutos <input type="checkbox"/>	0	Entre una hora y hora y media <input type="checkbox"/>	0
Menos de 10 minutos <input type="checkbox"/>	0	Entre 30 y 40 minutos <input type="checkbox"/>	0
		Más de hora y media <input type="checkbox"/>	0

11. Para regresar del trabajo a su residencia usted generalmente se transporta en:

Transporte Urbano <input type="checkbox"/>	0	Transporte de la Empresa <input type="checkbox"/>	0	Carro particular <input type="checkbox"/>	0
Moto <input type="checkbox"/>	0	S.I.T.M <input type="checkbox"/>	0	Taxi <input type="checkbox"/>	0
		Bicicleta <input type="checkbox"/>	0	Caminando <input type="checkbox"/>	0

12. Y generalmente se tarda:

Entre 10 y 20 minutos <input type="checkbox"/>	0	Entre 40 minutos y una hora <input type="checkbox"/>	0
Entre 20 y 30 minutos <input type="checkbox"/>	0	Entre una hora y hora y media <input type="checkbox"/>	0
Menos de 10 minutos <input type="checkbox"/>	0	Entre 30 y 40 minutos <input type="checkbox"/>	0
		Más de hora y media <input type="checkbox"/>	0

CONDICIONES DE USO DEL TIEMPO LIBRE

13. Su nivel educativo es:	Primaria Completa <input type="checkbox"/>	Primaria Incompleta <input type="checkbox"/>
Bachillerato Incompleto <input type="checkbox"/>	Bachillerato Completo <input type="checkbox"/>	Técnico Incompleto <input type="checkbox"/>
Técnico Completo <input type="checkbox"/>	Profesional Incompleto <input type="checkbox"/>	Profesional Completo <input type="checkbox"/>
Post Grado <input type="checkbox"/>		

14. Estudia actualmente:	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
---------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

15. En promedio, cuánto son sus ingresos mensuales:	
Un salario mínimo	<input type="checkbox"/>
Entre \$ 515,000 y \$ 1,030,000	<input type="checkbox"/>
Entre \$ 1,031,000 y \$ 1,545,000	<input type="checkbox"/>
Entre \$ 1,546,000 y \$ 2,060,000	<input type="checkbox"/>
Más de \$ 2,060,000	<input type="checkbox"/>

16. Cuántas personas dependen de usted:					
Ninguno	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5 o más	<input type="checkbox"/>

17. Cuántos hijos tiene:					
Ninguno	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5 o más	<input type="checkbox"/>

18. Entre las siguientes actividades, señale la(s) que más frecuentemente realiza durante su tiempo libre:					
Visitar museos o exposiciones	<input type="checkbox"/>	Practicar algún deporte	<input type="checkbox"/>	Escuchar música	<input type="checkbox"/>
Ver obras de teatro	<input type="checkbox"/>	Asistir a reuniones sociales	<input type="checkbox"/>	Cocinar, lavar loza, hacer aseo	<input type="checkbox"/>
Hacer yoga o meditación	<input type="checkbox"/>	Cuidar niños pequeños	<input type="checkbox"/>	Viajar o salir a pasear	<input type="checkbox"/>
Practicar una habilidad artística	<input type="checkbox"/>	Ir a ferias o presentaciones	<input type="checkbox"/>	Utilizar el computador	<input type="checkbox"/>
Realizar otros trabajos	<input type="checkbox"/>	Salir a cine	<input type="checkbox"/>	Leer, estudiar	<input type="checkbox"/>
Ir a bailar	<input type="checkbox"/>	Dormir	<input type="checkbox"/>	Ver televisión	<input type="checkbox"/>
Otro, cual: _____					

HABITOS

19. Con qué frecuencia práctica deporte:			
Diariamente	<input type="checkbox"/>	Más de dos veces por semana	<input type="checkbox"/>
Una vez a la semana	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente (1 vez al mes)	<input type="checkbox"/>
		Casi nunca (menos de 1 al mes)	<input type="checkbox"/>

20. Qué deporte(s) practica:					
Golf	<input type="checkbox"/>	Natación	<input type="checkbox"/>	Tejo	<input type="checkbox"/>
Aeróbicos	<input type="checkbox"/>	Tenis de campo	<input type="checkbox"/>		
Ajedrez	<input type="checkbox"/>	Baloncesto	<input type="checkbox"/>	Billar	<input type="checkbox"/>
Buceo	<input type="checkbox"/>	Tenis de mesa	<input type="checkbox"/>		
Fútbol	<input type="checkbox"/>	Atletismo	<input type="checkbox"/>	Rana	<input type="checkbox"/>
Caminatas	<input type="checkbox"/>	Pesca deportiva	<input type="checkbox"/>		
Microfútbol	<input type="checkbox"/>	Voleibol	<input type="checkbox"/>	Bolo	<input type="checkbox"/>
Ciclismo	<input type="checkbox"/>	Deportes de alto riesgo	<input type="checkbox"/>		
Patinaje	<input type="checkbox"/>	Squash	<input type="checkbox"/>	Otro, cual: _____	

21. Fuma:			
SI	<input type="checkbox"/>	No, porque dejó de fumar hace menos de un año	<input type="checkbox"/>
NO y nunca lo ha hecho	<input type="checkbox"/>	No, porque dejó de fumar hace más de un año	<input type="checkbox"/>

22. Si fuma, con qué frecuencia fuma:			
Más de cuatro cigarrillos al día	<input type="checkbox"/>	Menos de cuatro al día	<input type="checkbox"/>
Solamente en reuniones sociales	<input type="checkbox"/>	Especialmente en los días de trabajo	<input type="checkbox"/>

23. Con qué frecuencia ingiere bebidas alcohólicas:			
Siempre (todos los días y más de 2 unidades)	<input type="checkbox"/>	Exporádicamente (En los días de descanso)	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente (Solo una unidad al día)	<input type="checkbox"/>	Socialmente (En reuniones, eventos, fiestas)	<input type="checkbox"/>
		Nunca	<input type="checkbox"/>

FACTORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

24. Con qué modalidad de contrato está vinculado actualmente:			
A termino fijo	0	A termino indefinido	0
		Por obra o labor	0

25. Qué tipo de jornada realiza:			
Diurna	0	Por turnos	0
Nocturna	0	Mixta	0

26. Cuántos días de descanso tiene asignados:			
Ninguno	0	2 días por semana	0
		3 días o más	0

27. Con qué frecuencia rota de turno:			
Menos de 7 días	0	Entre 7 y 15 días	0
Entre 15 y 30 días	0	Mayor a 30 días	0

28. Con qué frecuencia trabaja horas extras:			
Diariamente	0	Mensualmente	0
		Semanalmente	0
		Quincenalmente	0

28. Antigüedad en la empresa:			
Menos de 1 año	0	Entre 1 y 3 años	0
Entre 4 y 6 años	0	Mayor a 6 años	0

29. Antigüedad en el cargo:			
Menos de 1 año	0	Entre 1 y 3 años	0
Entre 4 y 6 años	0	Mayor a 6 años	0

29. Cuántas pausas realiza durante la jornada			
No se hacen	0	Una pausa	0
		Dos pausas	0

30. Cuánto dura cada pausa			
Menos de 15 Minutos	0	Mas de 15 minutos	0

PROGRAMAS DE BIENESTAR RECIBIDOS

31. Qué tipo de beneficios recibe a traves de la empresa:			
Economicos	0	Sociales	0
		Recreativos	0
		Educativos	0

32. Qué actividades realiza la empresa para sus trabajadores:			
Fiesta de fin de año para empleados	0	Días recreativos para la familia	0
Jornadas recreativas para los trabajadores	0	Torneos o encuentros deportivos	0

33. En cuál(es) temas ha recibido capacitado por parte de la empresa:			
Ninguno	0	Administración	0
Salud mental	0	Calidad	0
Idiomas	0	Financiera	0
Legislación	0	Educación familiar	0
Medio ambiente	0	Problemas Familiares	0
Operaciones	0	Informática y sistemas	0
Autorrealización, Liderazgo, Motivación		Preparación para el retiro laboral	0

PROGRAMAS DE BIENESTAR RECIBIDOS

31. Qué tipo de beneficios recibe a través de la empresa:	Recreativos	0
Economicos	0	
Sociales	0	
Educativos	0	

32. Qué actividades realiza la empresa para sus trabajadores:	Ninguna	0
Fiesta de fin de año para empleados	0	Días recreativos para la familia 0
Jornadas recreativas para los trabajadores	0	Torneos o encuentros deportivos 0

33. En cuál(es) temas ha recibido capacitado por parte de la empresa:					
Ninguno	0	Administración	0	Salud en general	0
Salud mental	0	Calidad	0	Salud ocupacional	0
Idiomas	0	Financiera	0	Procedimientos de trabajo	0
Legislación	0	Educación familiar	0	Estilos de vida saludable	0
Medio ambiente	0	Problemas Familiares	0	Ventas - Servicio al cliente	0
Operaciones	0	Informática y sistemas	0	Recursos Humanos	0
Autorrealización, Liderazgo, Motivación		0	Preparación para el retiro laboral 0		

PERTENENCIA A REDES SOCIALES DE APOYO

34. Indique la frecuencia con que acude a cada grupo social, en caso de necesitar apoyo					
Frecuencia	Grupo familiar básico	Parientes cercanos	Compañeros de trabajo	Vecinos	Amigos/as
Nunca	0	0	0	0	0
Algunas veces	0	0	0	0	0
Casi siempre	0	0	0	0	0
Siempre	0	0	0	0	0

35. Indique el número de personas con quienes puede contar en cada grupo social					
Personas	Grupo familiar básico	Parientes cercanos	Compañeros de trabajo	Vecinos	Amigos/as
De 1 a 3	0	0	0	0	0
De 4 a 6	0	0	0	0	0
De 7 a 9	0	0	0	0	0
10 en adelante	0	0	0	0	0

36. Cuáles son las principales causas de discusión o conflictos en su grupo familiar?					
Problemas económicos	0	Enfermedades o hábitos	0	Relaciones Interpersonales	0
Falta de Tiempo	0	Relaciones de Pareja	0	No tienen conflictos familiares	0
Bajas de rendimiento escolar	0	Relaciones Padres e Hijos	0	Otras:	

ACCESO A SERVICIOS DE SALUD

37. A qué E. P. S. se encuentra afiliado:

38. En qué I. P. S. lo atiende su la E.P.S. a la que se encuentra afiliado:

39. Sabe cual es el sitio de Urgencias mas cercano a su casa	40. Sabe cual es el sitio de Urgencias mas cercano a su lugar de trabajo
SI 0	SI 0
NO 0	NO 0

41. ¿Con que frecuencia asiste usted al médico?	
Una vez al año	0
Dos veces al año	0
Una vez al mes	0
Cuando se siento enfermo	0
Nunca	0

42. ¿Cuál es su principal motivo de consulta médica?	
Malestar General	0
Exámenes Preventivos y de control (Citología, sangre)	0
Urgencias	0
Salud Sexual y reproductiva	0
Por tratamiento médico	0
Otro	0
Cual:	