

RESUMEN EJECUTIVO

IEH GRUCON S.A es una empresa de ingeniería Colombiana, reconocida en el mercado de las consultorías e Interventoría de proyectos de agua y saneamiento básico en el país, con cuarenta y cinco años de experiencia, los cuales les ha valido de reconocimiento en el gremio de la Ingeniería por su experiencia en el cumplimiento y calidad de sus productos.

Luego de realizar la revisión documental dentro de la organización, se identificó que no existen actividades con un enfoque dentro de un programa de bienestar para los colaboradores, sino actividades con los empleados en marco de las normas establecidas

El presente estudio pretende identificar el estado en que se encuentra la empresa frente a las prácticas de bienestar laboral y proponer una estrategia de gestión para la organización de acuerdo a los enfoques y principios establecidos por la normatividad Colombiana y de bienestar laboral parámetros relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de establecer elementos de análisis que justifiquen la necesidad de enfocar los sistemas de bienestar en función de la estructura de la organización siendo esta una estrategia de gestión que puede generar en la empresa un nuevo enfoque en la ejecución de sus proyectos, implementado elementos sociales, económicos y ambientales impactando de forma positiva a su entorno empresarial.

PALABRAS CLAVE: Bienestar laboral, sueldo emocional, clima organizacional, colaboradores, motivación, organización.

PRACTICAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA EMPRESA INGENIERÍA E HIDROSISTEMAS GRUPO DE CONSULTORÍA S.A (IEH GRUCON S.A.) COLOMBIA

SANDRA MILENA REINA SALGADO



Esp. Hernando Emilio Zabala
Salazar

UNIVERSIDAD CATOLICA LUIS AMIGÓ
ESCUELA DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACION EN GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
MEDELLÍN
2018

ESCUELA DE POSGRADOS

**PRACTICAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA EMPRESA
INGENIERÍA E HIDROSISTEMAS GRUPO DE CONSULTORÍA S.A
(IEH GRUCON S.A.) COLOMBIA**

SANDRA MILENA REINA SALGADO

**FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN LA GESTION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2018**

**PRACTICAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA EMPRESA
INGENIERÍA E HIDROSISTEMAS GRUPO DE CONSULTORÍA S.A
(IEH GRUCON S.A.) COLOMBIA**

T.S. SANDRA MILENA REINA SALGADO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista en la Gestión de la Responsabilidad Social

**ASESOR
HERNANDO EMILIO ZABALA SALAZAR
HISTORIADO ESPECIALISTA EN DERECHO COOPERATIVO**

**FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ESPECIALIZACION EN LA GESTION DE LA RESPOSABILIDAD SOCIAL
SANTIAGO DE CALI
2018**

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Santiago de Cali, 26 de Noviembre de 2018

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	
GLOSARIO	
INTRODUCCIÓN	12
1. DESARROLLO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO DEL PROYECTO	14
1.1 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	14
2. OBJETIVOS	16
2.1 Objetivo General.....	16
2.2 Objetivos Específicos.....	16
2.3 Antecedentes.....	16
2.4 Justificación	18
3. MARCOS DE REFERENCIA.....	20
3.1 Marco Teórico.....	20
3.2 Marco Legal	25
3.3 Marco Contextual.....	25
3.3.1 Información General de la Empresa.....	26
3.3.2 Áreas de Servicio	26
3.3.3 Estructura de IEH GRUCON S.A	28
3.3.4 Misión.....	29
3.3.5 Visión	29
3.3.6 Política de Gestión	29
3.3.7 Política de la Buena Gestión	29
3.3.8 Objetivos Estratégicos.....	30
3.3.9 Perfil sociodemográfico	31
4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION.....	38
4.1 METODOLOGIA	38
4.1.1 Tipo de Estudio	38
4.1.2 Estrategia metodología	38
4.2 Evaluaciones de clima organizacional	40
4.2.1 Actividades efectuadas en el periodo en la organización.....	40
4.3 Estudio de necesidades y expectativas en el mejoramiento de la calidad laboral.....	45
4.3.1 Ingreso mensual.....	45
4.3.2 Tipo de vivienda en la cual vive actualmente	45
4.3.3 Vehículo	46
4.3.4 Condiciones Laborales.....	46
4.3.5 Expectativas de calidad de vida	47
4.3.6 Recomendaciones por parte de la Caja de Compensación	49
4.4 Informe diagnostico perfil socio demográfico- salud y trabajo	49
4.4.1 Psicosocial	50
4.4.2 Recomendaciones.....	50
4.5 Orientaciones de la oficina de recursos humanos	51

4.5.1	Proponer la implementación de la estrategia de RSE en la organización.....	52
4.5.2	La Responsabilidad Social Empresarial Como Estrategia De Gestión En La Organización IEH GRUCON S.A.	52
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
6.	BIBLIOGRAFÍA	58
7.	ANEXOS	59

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1 Áreas de servicio	27
Tabla No. 2 Ciudad donde labora el personal.....	31
Tabla No. 3 Departamento donde labora el personal	32
Tabla No. 4 Antigüedad del personal en la empresa	32
Tabla No. 5 Género del personal	33
Tabla No. 6 Edad (Años cumplidos)	33
Tabla No. 7 Estado civil del personal de la empresa	33
Tabla No. 8 Nivel de escolaridad del personal.....	34
Tabla No. 9 Modalidad del contrato	34
Tabla No. 10 Tipo de vivienda	35
Tabla No. 11 Estrato	36
Tabla No. 12 Encuesta clima organizacional	44
Tabla No. 13 Tipo de vivienda actual.....	45
Tabla No. 14 Vehículo	46
Tabla No. 15 Tipo de contrato.....	46
Tabla No. 16 Aspectos importantes de bienestar laboral.....	46
Tabla No. 17 Aspectos relevantes de bienestar labora.....	47
Tabla No. 18 Participación en actividades de bienestar	47
Tabla No. 19 Razones de participación en actividades	48
Tabla No. 20 Principales actividades de bienestar	48
Tabla No. 21 Factores de riesgo psicosociales.....	50

LISTA DE GRAFICAS

Grafica No. 1 Ciudad donde labora el personal	31
Grafica No. 2 Departamento donde labora el personal.....	32
Grafica No. 3 Estado civil del personal de la empresa.....	33
Grafica No. 4 Nivel de escolaridad.....	34
Grafica No. 5 Modalidad de Contrato.....	35
Grafica No. 6 Tipo de vivienda.....	35
Grafica No. 7 Estrato	36
Grafica No. 8 Evaluaciones de desempeño	41
Grafica No. 9 Cumplimiento a capacitaciones	42
Grafica No. 10 Clima organizacional.....	42
Grafica No. 11 Factores de riesgo psicosociales	50

LISTA DE FIGURAS

Figura No. 1 Enfoque de WWF Stakeholders	21
Figura No. 2 Pirámide de Maslow	23
Figura No. 3 Estructura orgánica de IEH GRUCON S.A.....	28
Figura No. 4 Mapa de procesos de sistema Integrados.....	30

RESUMEN

IEH GRUCON S.A es una empresa de ingeniería Colombiana, reconocida en el mercado de las consultorías e Interventoría de proyectos de agua y saneamiento básico en el país, con cuarenta y cinco años de experiencia, los cuales les ha valido de reconocimiento en el gremio de la Ingeniería por su experiencia en el cumplimiento y calidad de sus productos.

Luego de realizar la revisión documental dentro de la organización, se identificó que no existen actividades con un enfoque dentro de un programa de bienestar para los colaboradores, sino actividades con los empleados en marco de las normas establecidas

El presente estudio pretende identificar el estado en que se encuentra la empresa frente a las prácticas de bienestar laboral y proponer una estrategia de gestión para la organización de acuerdo a los enfoques y principios establecidos por la normatividad Colombiana y de bienestar laboral parámetros relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de establecer elementos de análisis que justifiquen la necesidad de enfocar los sistemas de bienestar en función de la estructura de la organización siendo esta una estrategia de gestión que puede generar en la empresa un nuevo enfoque en la ejecución de sus proyectos, implementado elementos sociales, económicos y ambientales impactando de forma positiva a su entorno empresarial.

SUMMARY

IEH GRUCON SA is a Colombian engineering company, recognized in the market of consulting and auditing of water and basic sanitation projects in the country, with forty-five years of experience, which have earned recognition in the Engineering Guild for its experience in the compliance and quality of its products.

After carrying out the document review within the organization, it was identified that there are no activities with an approach within a welfare program for employees, but activities with employees within the framework of the established standards. The present study intends to identify the state in which the company finds itself against the labor welfare practices and to propose a management strategy for the organization in accordance with the principles and principles of the Colombian regulations and the labor welfare related to the Corporate Social Responsibility, in order to establish the elements of analysis that justify the need to focus welfare systems on the function of the structure of the organization in which the management of human rights in the company finds a new focus on the execution of their projects, implemented social, economic and environmental elements impacting positively on their business environment.

GLOSARIO

BALANCE SOCIAL / REPORTE SOCIAL: Documento complementario al Balance Financiero o Memoria Anual que refleja públicamente el desempeño de la empresa en las diversas áreas de la Responsabilidad Social Empresarial. Es visto como un instrumento estratégico para avalar, difundir y multiplicar el ejercicio de la RSE.

INFLUENCIA DE LOS ACCIONISTAS: Voluntad de los accionistas de mejorar el comportamiento ético, social o ecológico de una empresa a través del diálogo, ejerciendo presión, apoyando una gestión responsable y votando en las asambleas generales anuales.

AUDITORÍA SOCIAL: Evaluación sistemática del impacto social de una empresa en relación con ciertas normas y expectativas.

CAPITAL SOCIAL: Conjunto de valores y expectativas comunes de una comunidad determinada. El capital social es una condición previa para la cooperación y la organización de actividades humanas, incluidos los negocios. El capital social pueden transformarse, consumirse o reponerse, igual que el capital financiero.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL: Análisis sistemático del impacto de un proyecto u operación empresarial sobre la situación social y cultural de las comunidades afectadas.

DOCUMENTO SOCIAL: Documento que comunica los resultados de una evaluación de impacto social.

"STAKEHOLDERS" /PARTES INTERESADAS/INTERLOCUTORES: Persona, comunidad u organización afectada por las operaciones de una empresa o que influye en dichas operaciones. Las partes interesadas pueden ser internas -por ejemplo los trabajadores- o externas -por ejemplo los consumidores, los proveedores, los accionistas, los financistas, la comunidad local, el Estado.

NORMA: Conjunto de procedimientos, prácticas y especificaciones aceptadas ampliamente.

DESARROLLO SOSTENIBLE: Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

FACTORES PSICOSOCIALES: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o

características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646, 2008, p.2)

BIENESTAR: Conjunto de juicios de valor, así como de reacciones de carácter emocional referentes al nivel de agrado, positivismo y satisfacción, resultado de las experiencias de vida (Blanch, Sahún, Cantera & Cervantes, 2010).

INTRODUCCION

IEH Grucón S.A. es una sociedad anónima, cuyo objeto principal es la realización de actividades profesionales relacionadas con la ingeniería en todas sus ramas y especialidades, desarrollando proyectos de ingeniería de consulta, que a su vez incluyen los estudios previos requeridos para la ejecución de los proyectos de inversión, los estudios de diagnóstico, investigación, exploración, evaluación y planeamiento; los estudios de pre factibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos; los estudios de orden ecológico, ambiental, social, antropológico, económico, legal, institucional, financiero o de cualquier otra índole que tengan relación.

La empresa está certificada en ISO 9001 desde el año 2009 por el ICONTEC y en el 2013 fue otorgada también el ICONTEC ISO 14001 e ISO 18001.

La empresa cuenta con un promedio de ciento veinticinco (125) empleados fijos, a nivel administrativo y profesional, en la Ciudad de Bogotá tiene ubicada la oficina central o principal, algunas oficinas satélites (temporales) en donde se ejecutan los proyectos de Interventoría de obras con personal del área de ingenierías, inspectores técnicos y de topografía, seguridad industrial y salud en el trabajo y de gestión social.

El presente estudio pretende identificar el estado en que se encuentra la empresa frente a las prácticas de bienestar laboral y proponer una estrategia de gestión para la organización de acuerdo a los enfoques y principios establecidos por la normatividad Colombiana y de los modelos establecidos para la implementación de programas de bienestar laboral y relacionadas con los objetivos de la Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de establecer elementos de análisis que justifiquen la necesidad de enfocar los sistemas de bienestar en función de la estructura de la organización siendo esta una estrategia de gestión que puede generar en la empresa un nuevo enfoque en la ejecución de sus proyectos, implementado elementos sociales, económicos y ambientales impactando de forma positiva a su entorno empresarial.

Comprende una revisión documental que incluye algunos modelos propuestos por diferentes autores, guías, normas y políticas que han sido trazadas por diferentes organismos nacionales e internacionales en procura de la implementación de la responsabilidad corporativa para todo tipo de empresa. De esta revisión se desprenden los elementos que articularan la propuesta de estrategia de gestión para la empresa IEH GRUCON S.A., teniendo en cuenta algunas especificidades del sector y de las características de la organización finalmente realizar algunas conclusiones y recomendaciones finales.

1. DESARROLLO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO DEL PROYECTO

1.1 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

IEH GRUCON S.A es una empresa de ingeniería Colombiana, reconocida en el mercado de las consultorías e Interventoría de proyectos de agua y saneamiento básico en el país, con cuarenta y cinco años de experiencia, los cuales les ha valido de reconocimiento en el gremio de la Ingeniería por su experiencia en el cumplimiento y calidad de sus productos.

Cumpliendo con los parámetro exigidos y ampliar su mercado en la contratación de obras, los servicios que presta IEH GRUCON S. A. están soportados por procesos que han sido auditados en varias oportunidades por el ICONTEC, certificador de la idoneidad del Sistema de Gestión bajo los lineamientos de la Norma Internacional ISO 9001:2008 bajo la cual está certificada por el ICONTEC e internacionalmente por IQNET. Actualmente la firma, implemento el sistema de gestión integral bajo las normas ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007 y obtuvo la certificación en HSEQ (Seguridad Industrial, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad), normas que a la fecha se encuentran actualizadas con las nuevos lineamientos de ISO 9001 de 2015 e ISO 14001 de 2015 y próximos a la transición de la nueva norma en seguridad y salud en el trabajo ISO 45001 de 2018.

Luego de realizar la revisión documental dentro de la organización, se identificó que no existen actividades con un enfoque dentro de un programa de bienestar para los colaboradores, sino actividades con los empleados en marco de las normas enunciadas anteriormente.

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, se puede definir como un conjunto de influencias que recibe la organización de fuentes externas a la misma y a su vez como un conjunto de prácticas, aspectos y actividades creadas por la organización.

Lo anterior se evidencia en la ausencia de un programa de gestión social o bienestar laboral solido que dé cuenta de una visión integral de este aspecto de gran importancia para un efectivo desarrollo de la empresa y cada uno de sus departamentos.

Por lo tanto el problema identificado puede ser superado con una estrategia de trabajo conjunto y comprometido con el mejoramiento de la organización a partir de destacar la importancia de desarrollar un ambiente adecuado en la organización y particularmente mantener un buen clima que le permita a los empleados experimentar nuevas formas, desarrollar nuevas ideas, laborar de

formas diferentes, vivir la motivación y el liderazgo al interior de la organización, aspecto que es un gran potencial al interior de la empresa, aportando una propuesta metodológica para la adopción de buenas prácticas laborales, fortalecer la gestión y resaltar y reconocer a las personas que son el capital humano más importante de la Organización.

Aunque la empresa se encuentra certificada integralmente carece de conocimiento frente a las acciones de la RSE y su relación con las normas de Gestión Integral de Calidad; es sustancial que identifique los procedimientos, programas que en el momento se están ejecutando y generar proposiciones frente al diseño de una política de RSE así mismo de revelar a la organización la importancia de ser altamente responsable con los grupos de interés como medio de bienestar en su entorno. No solo es importante que la empresa se preocupe por maximizar sus utilidades sino por sus actividades sociales en la generación de compromiso con sus empleados, lealtad con su clientes y confianza hacia sus inversionistas.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer una estrategia de implementación plan de bienestar laboral en la empresa IEH con el fin de facilitar un ambiente laboral que mejore la calidad de vida de los trabajadores, mediante la implementación de actividades que fomenten la integración familiar así como su desarrollo integral, con el fin de mejorar el nivel de eficacia y productividad de la organización.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Plantear un plan de bienestar laboral que responda a una visión trascendente y en beneficio para la empresa y sus colaboradores.
- Establecimiento de metas que sean factibles de alcanzar, con un enfoque de corto, mediano y largo plazo.
- Identificar las opiniones y percepciones de los colaboradores de la organización.

2.3 ANTECEDENTES

Las grandes empresas que generan una explotación laboral y que testifican la yuxtaposición de valores no solo de competencia sino de conformante de relaciones de producción en donde los sujetos no solo directamente implicados sino indirectos son utilizados como foco de acumulación y de desborde de capital por no decir de significancia de base económica para la subyugación, en relaciones de mercado, es decir la inclusión empresarial tergiversada y mal intencionada, genera un vínculo social netamente materialista, en donde el sujeto es simplemente una mercancía o un valor acumulativo de ganancia que está regulado en primera instancia por unas leyes y posteriormente por unas ordenanzas desde valorativo, en donde se vende la idea de igualdad moral en cuenta de que todos somos fuerza productiva de trabajo que tiene unos elementos conceptuales que argumenta la generalidad de una lógica empresarial de generar intereses comunes mas no intereses sociales colectivos adicional donde le medio ambiente y el entorno no hace parte de su principal compromiso ni objetivo.

Las empresas y su lógica moderna a la hora de implementar políticas de responsabilidad social no solo se enfrentan a un tema de logística sino a un tópico de configuración de rompimiento de un paradigma, que argumenta la necesidad de generar ganancia mas no del cuidado del trabajador y del medio ambiente, como parte de su distribución de funciones, en este tema central

podemos ver que la RS tiene unos retos por vencer, uno de ellos es el que indicamos anteriormente, el otro es de generar un cubrimiento total en las necesidades y cuidados que se debe tener, en este aspecto, los profesionales directamente involucrados en el funcionamiento de la RS tiene que generar no solo políticas de implementación, sino un cambio de conciencia subgeneris, puesto que la concepción moral de la empresa moderna actúa en muchos caso, solo en la producción y no en un énfasis social activo, la mayor tarea que ejecuta la responsabilidad social no es desde lo legislativo puramente sino desde la permutación de las pautas conductuales de comportamiento, partiendo desde los de arriba hasta los de debajo de lo macro a lo micro, para así generar una conciencia responsable que se asuma desde la cotidianidad, desde lo inconsciente y desde el valor moral colectivo para generar así un funcionamiento que influya demasiado y sea participe de un cambio de valores de construcción de un nueva configuración argumentativa y accionaria de ver y hacer empresa, como un deber fundamental legítimo y de relaciones de convivencia y de respeto por la otredad y de la diversidad de un medio de desarrollo productivo, puesto que un trabajador seguro, contento es un producto de calidad y de relevancia no solo monetaria sino social y además es un medio de propagación de empresa sostenible y sólida.

La RS es una reacción institucionalizada frente a la creación de sindicatos o movimientos ambientalistas que puedan influir conspicuamente en el desarrollo libre de la empresa, puesto que la fomentación o creación de grupos como los sindicales de dignificación laboral o de cuidado del medio ambiente pueden conformar problemas judiciales y además problema para el libre crecimiento y frenar la producción y generar un colapso económico o de ganancias.

En la actualidad la globalización económica nos enfrenta a sociedades dinámicas con adelantos técnicos y tecnológicos, y en donde las mayoría de los sujetos cada día más se preocupan y evalúan los impactos sociales y medioambientales, generados por el hombre y las compañías y se plantean compromisos para mitigar y no volver a realizar las acciones que dañan tanto al hombre como a sus sociedades y entorno.

Los medios de comunicación como internet y la intervención de Organizaciones gubernamentales ejercen un control generando compromisos estratégicos en la implementación de programas de bienestar laboral con sus empleados, restauración y cuidado de su medio ambiente, minimizar efectos negativos causados, procedimientos de satisfacción y percepción de sus clientes y proveedores de recurso, transparencia, entre otros; incluyendo en estas acciones a todos los participantes de la compañía, adicionalmente transmitiendo informes de sus avances y en la medición de valores en su desempeño social, medio ambiental y financiero, alcanzando altos índices en la sostenibilidad, prestigio y credibilidad de las compañía hacia el mercado y consiguiendo mejorar las

expectativas dentro del negocio y satisfagan las necesidades la sociedad actual y del mañana.

La RS hace parte de la voluntad moral de retribuir los impactos generados así mismo de estrategia de las empresas que la ven como alternativa de competir en el mercado, plasmando con los acuerdos, convenios de instituciones y organismos internacionales regulados por sistemas de Gestión específicos como la ISO 14001, ISO 9000 Y OHSAS 18000 son la base fundamental de convenciones internacionales de la OIT y la Declaración Universal de los Derecho Humanos.

La RS es el reto del milenio en la evolución empresarial para favorecer su entorno social y medioambiental, Como profesional de las áreas sociales y futura especialista social el compromiso es mayor ya que por ética profesional debo aportar al diseño de políticas estatales y la creación e implementación planes y programas de acción, no solo cumplimiento de normas sino como estrategia altamente sostenible como factor de competitividad.

2.4 JUSTIFICACIÓN

Las empresas de construcción realizan el proceso de certificación Colombiana con el fin de cumplir los requisitos en la presentación de licitaciones, implementan programas sino también su importancia radica en generar reconocimiento y rentabilidad en el medio de la contratación, en la consecución de estándares aplicables, es por esto de la importancia de implementar un programa de RSE enmarcado de la normatividad y cumplimiento con los parámetros del mercado.

El presente proyecto pretende identificar el estado de RSE en la organización IEH GRUCON S.A ya que es una empresa líder en el mercado de la consultoría e Interventoría de obras y la cual carece de prácticas de responsabilidad social , pero que es consciente de las exigencias de la contratación estatal, que van a la vanguardia de las normas de respeto hacia lo medioambiental y social “La RSE no se trata fundamentalmente sobre el desarrollo de nuevas actividades sociales, sino sobre el desarrollo de una nueva estrategia de la empresa que se complementa con su modelo de negocios y que refleja sus valores. Para que la RSE sea básica para la empresa, debe ser tratada como un caso de negocios.” (Galvez, Manuel de primeros pasos , 2011), sin embargo es indispensable el compromiso de los directivos y del personal que en la actualidad trabaja en la organización ya que desconocen los objetivos de la RSE y los beneficios que esta puede generar en la competitividad y reconocimiento en el gremio.

El compromiso en cuanto a los grupos de interés (stakeholders) como generador de acciones desarrollada por las empresa debe tener el derecho a ser escuchadas, tradicionalmente desconocido y junto a la responsabilidad de

responder a los requerimientos de estos, debe crear un mecanismo de diálogo y entendimiento mutuo para que las necesidades de todos los grupos sean tomadas en cuenta en el desarrollo estratégico y operacional de la empresa.

3. MARCOS DE REFERENCIA

3.1 MARCO TEÓRICO

Para la evaluación y diseño del proyecto se debe abarcar lo relacionado con la normatividad de la responsabilidad Social ha sido definida desde diferentes ámbitos, a pesar de estas diferencias en los enfoques conceptuales tienen puntos en común.

Una de las definiciones más conocidas es la de la Comisión Europea: “La RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”, (Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”).

La RSE es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente”, (PWBLF, Prince of Wales Business Leaders Forum).

“La RSE se define como la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa”, (BSR, Business for Social Responsibility).

"La RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales", (Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social.).

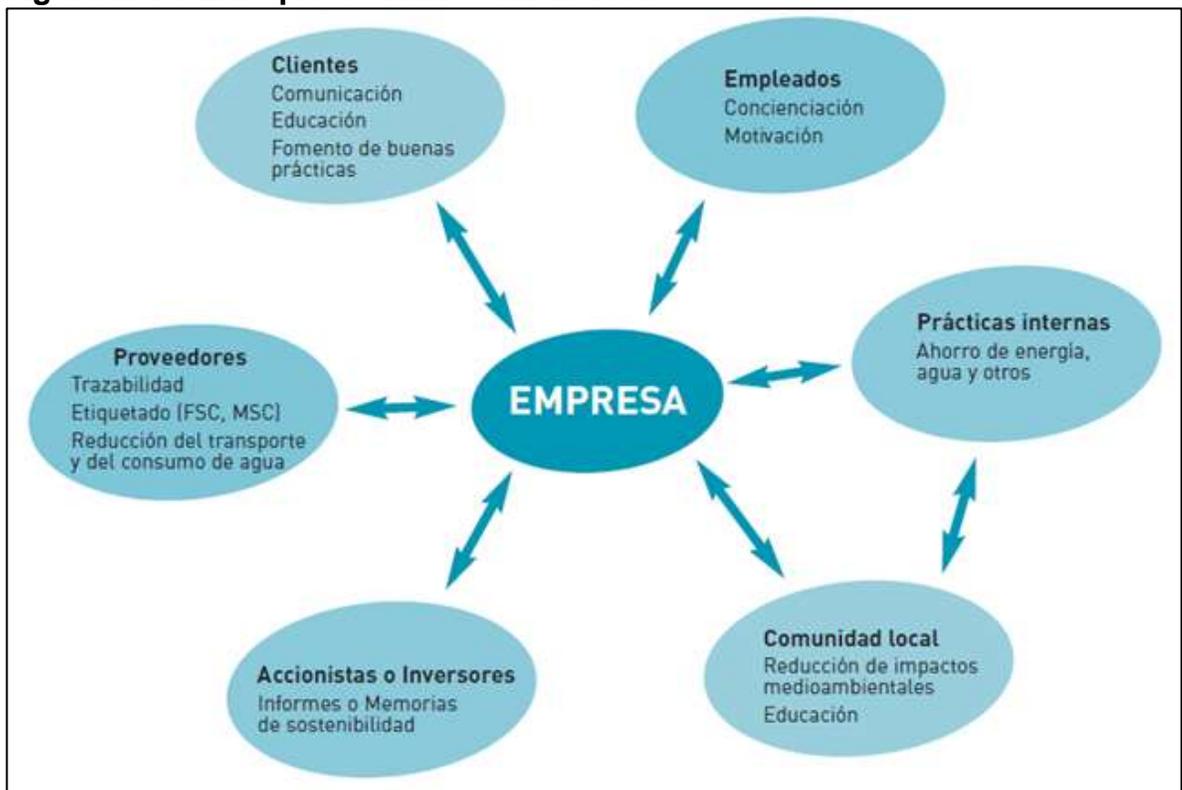
En la última década, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se ha constituido como una tendencia en crecimiento. Su auge refleja, en definitiva, el resurgimiento de valores en la sociedad y manifiesta la necesidad que sienten las empresas de involucrarse, a través de sus iniciativas, con la sociedad civil.

Así mismo Dentro del área de estudio se trabajara con los colaboradores, siguiendo con los lineamientos de la RSE, se denominara grupo de interés. "Un grupo de interés stakeholders son personas o grupos de personas que tienen impacto en, o se ven afectados por las actividades, productos o servicios de una empresa (u otra organización)". (Foretica, 2009).

El personal de la empresa es otro grupo importante y a considerar. Propietarios, accionistas, gerentes, empleados y personal, Su rendimiento y satisfacción son necesarios para el desarrollo de la organización.

Teniendo en cuenta la guía de Forética, La lógica de las políticas de RSE es que una empresa que desee interactuar con sus grupos de interés, debe elegir los prioritarios y/o que tienen mayor impacto en el negocio. A menudo, el primer paso consiste en identificar a todos ellos y, a continuación, establecer una jerarquía basada en los riesgos, las categorías y las expectativas involucradas. GDF SUEZ vincula la gestión de sus stakeholders (principios, charters y códigos de conducta) con los círculos concéntricos en los que estructura su actividad: El Grupo del primer círculo: los accionistas, filiales y empleados.

Figura No. 1 Enfoque de WWF Stakeholders



El diálogo con los empleados puede gestionarse en dos niveles: uno, de manera directa (entrevistas individuales, encuestas de clima laboral, etc.), o de forma indirecta, a través de los representantes laborales y sindicatos. Para el caso de la organización, esta comunicación se da en las evaluaciones de desempeño y la encuesta de clima organizacional efectuada anualmente.

Desde el ámbito de bienestar laboral sus objetivos al igual que en la responsabilidad social empresarial, de los empleados o personal de la empresa,

quienes hacen parte de la población estudio propende en mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social.

Entendiendo que el Bienestar es un elemento sustancial para una empresa, a mayor bienestar, mayor compromiso existe por parte de los empleados. Las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organización.

Las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organizaciones las cuales determinan que los individuos dependan cada vez más de las actividades en grupo". (CHIAVENATO, 1999), por lo tanto el bienestar busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover la integración entre ellos y el buen clima organizacional.

El bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber hacer de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización

Así el Clima organizacional se relaciona con El concepto de motivación (en el nivel individual.) que conduce al de clima organizacional (en el nivel organizacional). Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a disminuir y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (CHIAVENATO, 1999)

Es importante mencionar la pirámide de necesidades de Malow, esta teoría dice que conforme satisfacemos unas necesidades básicas los humanos vamos conformando necesidades más elevadas (estas dependen de la satisfacción de las necesidades inferiores), a todo esto cuando nos sentimos desmotivados lo que realmente deberíamos plantearnos. Esta pirámide tiene el nombre de su creador, Abraham Maslow, uno de los fundadores de la psicología humanista, donde establece una jerarquía de necesidades del ser humano que han de satisfacerse en la búsqueda de su más plena autorrealización. Bajo esta teoría se asume que nuestras acciones están guiadas por el objetivo de satisfacer un conjunto de necesidades que se encuentran en distintos niveles. Según el nivel en que nos

encontremos de satisfacción, serían nuestros comportamientos y decisiones que adoptemos.

Figura No. 2 Pirámide de Maslow



Según Maslow, son seis los niveles con que plantea su teoría. El primero, que está en la base de la pirámide, incluye las necesidades más básicas que tienen que ver con la supervivencia física, el comer, respirar, dormir. Satisfechas estas necesidades, se pasa a un segundo nivel, asociado al miedo, esto es, a la necesidad de contar con seguridad física, de protección, de mantener lo que se tiene, poder mantener satisfechas las necesidades básicas.

Luego viene el nivel de asociación vinculado a la satisfacción de necesidades sociales, de relacionarse afectivamente con la familia y las amistades para sentir amor y sentido de pertenencia. Más arriba se encuentra el nivel correspondiente a la necesidad de ser reconocidos, respetados, valorados y que tienen que ver con la confianza y la autoestima, esto es, de sentirse bien con uno mismo. Por último, está el nivel más alto de desarrollo personal, que apunta a la necesidad de autorrealización, de desarrollo personal, espiritual, de darle un sentido a nuestra existencia mediante el desarrollo de todo nuestro potencial para una vida más plena.

Por lo tanto podemos precisar que La teoría de Maslow se puede aplicar fácilmente al entorno del trabajo. Para un empleado, el camino comienza cuando las necesidades de orden inferior (fisiología y seguridad) están cubiertas. Pero no solo necesitará de su empresa una fuente de ingresos; la compañía debe proporcionar unas condiciones y un lugar para poder cumplir con el trabajo, como una oficina, o unas instalaciones para comer y/o descansar (necesidades fisiológicas).}

“Cuando estas primeras necesidades estén cubiertas, el trabajador se ocupará de asentarse y de disponer con su profesión de ciertos recursos fijos y de un ambiente laboral seguro y estable (seguridad). Por un lado, el empleado querrá acceder a una vida saludable; disponer, por ejemplo, de determinadas garantías en prevención de riesgos y seguridad laboral (acción preventiva, higiene, ergonomía...). Además, buscará y se mantendrá en su trabajo según la estabilidad financiera de la empresa, su consolidación en el sector y la confianza que transmita la gerencia hacia fuera – mercado – y hacia dentro -trabajadores-. El empleado, por tanto, orientará sus decisiones a encontrar desarrollos profesionales sólidos y que protejan sus intereses.

Una vez alcanzadas estos niveles básicos, el empleado va a querer satisfacer sus necesidades de afiliación. Las relaciones interpersonales en el trabajo son necesarias y efectivas. Si la empresa potencia la cooperación entre trabajadores, aumentará el rendimiento y generará un buen clima laboral. La comunicación a la hora de gestionar los planes de la empresa es importante; los empleados deben sentirse tenidos en cuenta para fomentar un sentimiento de pertenencia. El empleado, posteriormente, desarrollará nuevas motivaciones y buscará ser exitoso en su trabajo, es decir: luchará por el reconocimiento de su labor. Si la empresa y sus compañeros reconocen el mérito de su trabajo, el trabajador aumentará su confianza.

Tanto la imagen que tiene el resto como la que tiene él de sí mismo será positiva y reforzará su personalidad, llevándolo en una sola dirección posible: hacia el éxito.

En el último nivel a alcanzar, el de la autorrealización, el empleado querrá prosperar a nivel personal, y para ello debe ser un experto en lo que hace. Puede que necesite un trabajo difícil o un entorno menos supervisado en el que desarrollar su creatividad y gestionar los problemas a su manera. La empresa consciente de que el empleado puede promover y crear ideas para mejorar el negocio le proporcionará la situación adecuada, liberando el potencial del trabajador”. (:www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/)

Dando un primer paso para satisfacer diferentes necesidades laborales, como mejorar la productividad, la organización pretende implementar actividades de bienestar través del salario emocional, que se considera toda aquella retribución no económica, que recibe un trabajador. El salario emocional son **todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados** además de su sueldo a final de cada mes.

Lo que se trata de conseguir con este tipo de retribución sea una motivación extra para los empleados. Teniendo en cuenta las necesidades familiares, personales y profesionales del trabajador, debido a que esto repercute directamente en su calidad de vida, mejorando notablemente el ambiente de trabajo y el compromiso de las personas con la empresa.

3.2 MARCO LEGAL

Se tendrá en cuenta la legislación colombiana la cual enmarcan los principios de la RSE en cuanto al bienestar de los colaboradores en una organización:

Resolución 2646 de 2018, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ley 1857 de 2017, Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

3.3 MARCO CONTEXTUAL

INGENIERIA E HIDROSISTEMAS GRUPO DE CONSULTORIA Ltda., empresa con 45 años de fundada, dedicada a la Interventoría, consultoría de proyectos de Obras civiles, perteneciente al grupo empresarial EMDEPA, Empresas de Desarrollo Participativo empresas colombianas dedicadas principalmente a proyectos de ingeniería en las áreas del agua, electricidad, la consultoría y la tecnología avanzada. Especializada en diseñar y gestionar infraestructura sostenible que represente un avance en la calidad de vida de la comunidad.

INGENIERIA E HIDROSISTEMAS GRUPO DE CONSULTORIA LIMITADA se forma por la fusión realizada entre Ingeniería e Hidrosistemas IEH Ltda. fundada en 1973 y Grupo de Consultoría y Construcción GRUCON Ltda., fundado en 1979; empresas que desde 1993 venían funcionando conjuntamente formando consorcios y otros tipos de alianzas para competir en la oferta de servicios de ingeniería de consulta; en junio de 1994 las dos Firmas pactaron su fusión y comenzaron a operar unidas en sus organizaciones técnicas y administrativas; en julio de 1997 se formalizó, legalizó e inscribió comercialmente la fusión, adoptando la nueva razón social y la sigla IEH GRUCON Ltda.

“IEH Grucón S.A. es una sociedad anónima, cuyo objeto principal es la realización de toda clase de actividades profesionales relacionadas con la ingeniería en todas sus ramas y especialidades, desarrollando principalmente proyectos de ingeniería de consulta, que a su vez incluyen los estudios previos requeridos para la ejecución de los proyectos de inversión, los estudios de diagnóstico, investigación, exploración, evaluación y planeamiento; los estudios de pre factibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos; los estudios de orden ecológico, ambiental, social, antropológico, económico, legal, institucional, financiero o de cualquier otra índole que tengan relación. (EMDEPA S.A, 2013)

La Firma mantiene su afiliación a la Cámara de Comercio de Bogotá, Asociación Colombiana de Empresa de Ingeniería y Consultoría AICO y a través de sus socios con prestigiosas agremiaciones en el ámbito nacional e internacional como son la Sociedad Colombiana de Ingenieros SCI, la Asociación Colombiana de Ingenieros Civiles de la Universidad Nacional AICUN, la Sociedad Colombiana de Geotecnia SCG, la American Society of Civil Engineers ASCE y la International Society for Trenchless Technology ISTT.

3.3.1 Información General de la Empresa

RAZÓN SOCIAL:	IEH GRUCON S.A.
NIT:	860038516-3
CIUDAD:	BOGOTÁ
DIRECCIÓN:	CALLE 82 No. 19 A 34
TELEFONO:	7470047
ENCARGADO DEL SG-SST	NERY OLIVERA
ENCARGADO DPTO RHH	LUZ MARINA SANDOVAL
CLASIFICACIÓN RIESGO	I Y V

3.3.2 Áreas de Servicio

En la siguiente tabla se resumen las áreas de servicio que presta la compañía por niveles de prestación:

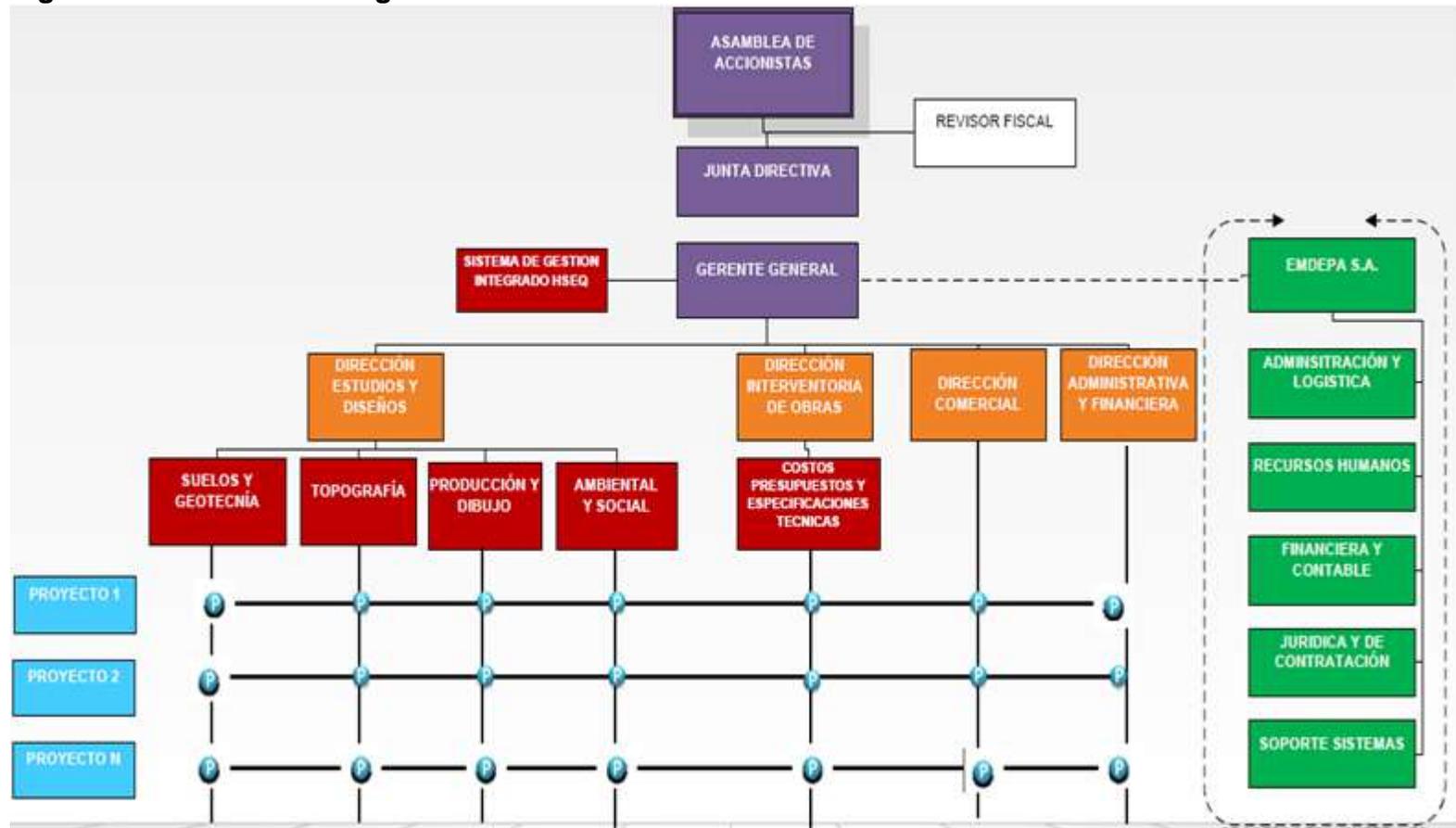
Tabla No. 1 Áreas de servicio

Estudios Básicos	Proyectos Especiales	Estudios y Diseños Especiales	Interventorías
Agrología	Generación hidroeléctrica	Estabilidad de taludes	Obras de infraestructura
Ecología	Desarrollo Regional	Exploración minera	Montajes eléctricos y mecánicos
Geología	Riego	Fundaciones para edificios	Urbanismo
Geotecnia	Drenaje y Adecuación de Tierras	Túneles	Edificaciones
Hidráulica	Acueductos	Presa, diques y canales	Estudios
Hidrología y Sedimentos	Alcantarillados	Control de erosión e Inundaciones	Diseños y Proyectos
Perforaciones Suelos y Rocas	Aseo urbano	Rehabilitación de alcantarillado	
Saneamiento Ambiental	Carreteras	Regulación y control de ríos	
Sismología	Vías férreas	Diseños estructurales	
Inspecciones de redes con CCTV	Desarrollos mineros	Diseños hidrosanitarios	
	Sistema de transporte	Diseños de vías	
	Planes de urbanismo	Trazado de Oleoductos, conducciones y redes hidráulicas	
	Desarrollos industriales	Impacto y corrección Ambiental	
	Planes de manejo ambiental	Plantas de tratamiento de agua potable y aguas residuales Prediación y catastro Valorización y evaluación económica de proyectos	

3.3.3 Estructura de IEH GRUCON S.A

En la Figura No. 3 se presentará la estructura orgánica como se encuentra organizada la empresa:

Figura No. 3 Estructura orgánica de IEH GRUCON S.A



Fuente: IEH GRUCON S.A.

3.3.4 Misión

IEH GRUCON S.A. es una empresa colombiana de ingeniería de consulta, que se destaca por la optimización y el mejoramiento continuo de sus procesos, para ofrecer a sus clientes servicios de alta calidad y responsabilidad en proyectos para los sectores público y privado, apoyándose en personal idóneo y apropiadas herramientas tecnológicas.

3.3.5 Visión

Para el año 2022 IEH GRUCON S.A. será una de las empresas de ingeniería de consulta más reconocidas a nivel nacional por su alta calidad y responsabilidad en la ejecución de sus procesos, eficiencia, desarrollo sostenible y rentabilidad mediante el mejoramiento continuo de todos sus procesos.

3.3.6 Política de Gestión

IEH GRUCON S.A. es una empresa de consultoría en ingeniería, comprometida con la ética, calidad, protección del medio ambiente y la seguridad y salud de sus trabajadores. Para lograrlo cumple los requisitos legales y contractuales requeridos, apoyándose en la mejora continua de sus procesos, asumiendo un compromiso y responsabilidad social encaminado a la protección ambiental, identificación, evaluación y mitigación de los riesgos existentes, fomentando el trabajo en equipo y asignando los recursos necesarios para la mejora del Sistema de Gestión Integrado y por ende el mejoramiento empresarial.

3.3.7 Política de la Buena Gestión

IEH GRUCON S.A. es una empresa del grupo EMDEPA con 40 años de experiencia en la generación de proyectos de infraestructura básica y de desarrollo regional en diferentes áreas de la ingeniería. Quienes la conformamos respaldamos y aseguramos su crecimiento a través del trabajo en equipo, con ética, responsabilidad, calidad y eficiente buscando siempre la satisfacción del Cliente y el crecimiento de la organización.

Estamos comprometidos con:

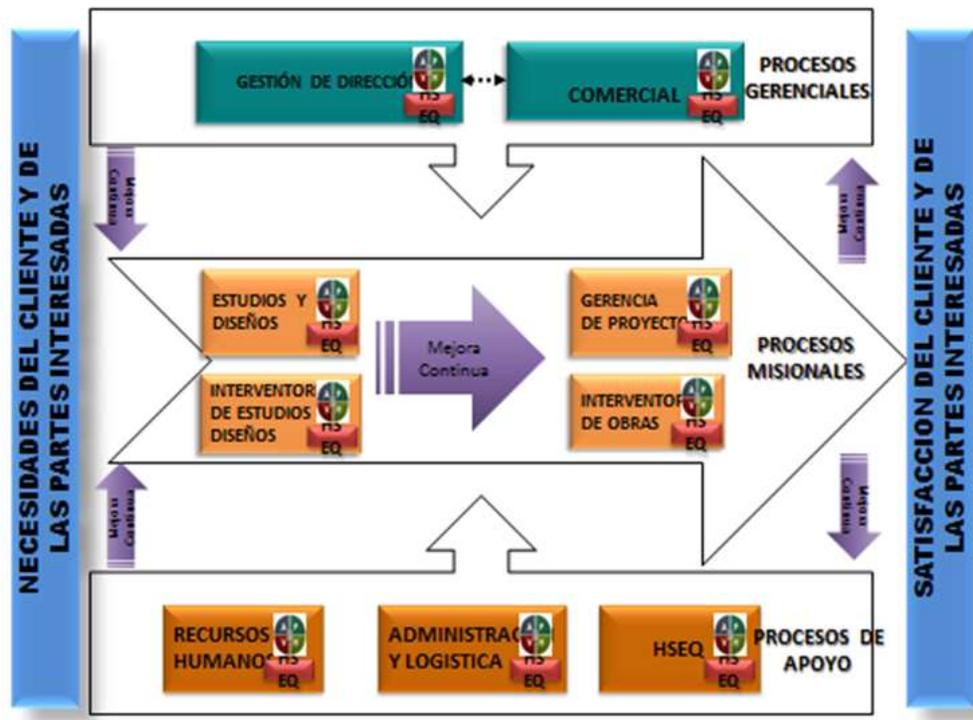
- La mejora continua en el desempeño de nuestro Sistema Integrado HSEQ (Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y salud ocupacional)
- La prevención de la contaminación, accidentes y enfermedades profesionales causadas por las actividades de nuestros procesos y proyectos.
- El Cumplimiento de los requisitos de ley, los de nuestros clientes, los normativos y reglamentarios de la ingeniería y los internos de nuestra Organización.

- El desarrollo de la competencia del recurso humano.
- La actualización tecnológica permanente.

3.3.8 Objetivos Estratégicos

1. Gestionar la implementación del plan estratégico de la organización
2. Mantener un crecimiento armónico de la organización
3. Planear, dirigir y controlar los proyectos desarrollados por la organización asegurando el cumplimiento de los requisitos definidos en los contratos.
4. Mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión
5. Mejorar la satisfacción de partes interesadas
6. Mejorar el desempeño Ambiental
7. Asegurar la ejecución de una operación sostenible
8. Cumplir con los requisitos legales asociados al Medio Ambiente
9. Mejorar el desempeño de Seguridad y Salud Ocupacional
10. Trabajar bajo la cultura de cero accidentes y trabajo saludable
11. Cumplir con los requisitos legales asociados a la Seguridad y Salud Ocupacional
12. Fortalecer el trabajo en equipo con recurso humano competente
13. Fortalecer la cultura de trabajo ético
14. Mantener a IEH GRUCON S. A. actualizado tecnológicamente

Figura No. 4 Mapa de procesos de sistema Integrados



Fuente: IEH GRUCON S.A

3.3.9 Perfil sociodemográfico

Teniendo en cuenta los datos arrojados en el informe diagnóstico perfil socio demográfico- salud y trabajo 2018 se puede identificar los criterios que, permitan elaborar el diagnóstico de condiciones de salud y perfil sociodemográfico de la población trabajadora vinculada a la organización. Este informe prioriza las variables a intervenir, para la promoción y prevención de la salud en el trabajo según hallazgos identificados. Ver Anexo 1

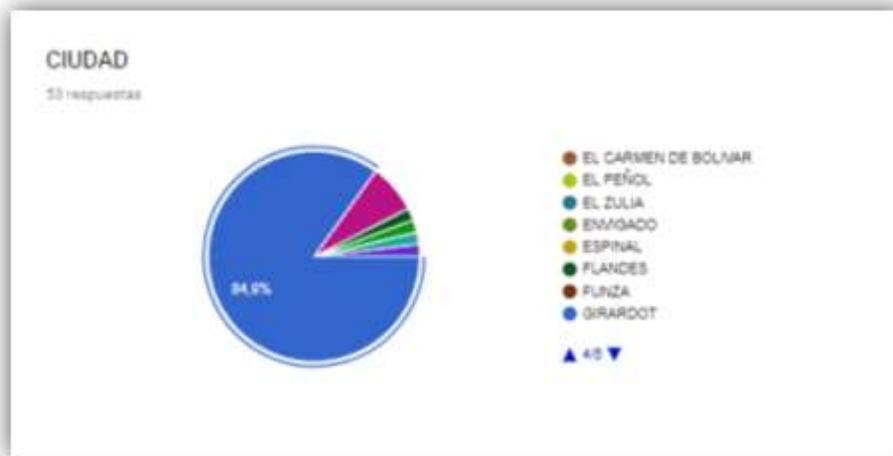
Se realizó una encuesta, a través de la herramienta de google drive para el acceso de todo el personal vinculado en el periodo de mayo de 2018 a 100 empleados. Dando respuesta al instrumento 53 funcionarios, a continuación se describe la población del estudio:

3.3.9.1 Ciudad donde labora actualmente

Tabla No. 2 Ciudad donde labora el personal

Bogota	Corozal	Flandes	La Dorada	Quibdó	Sincelejo
84.9%	7.5%	7.5%	1.9%	1.9%	1.9%
45	4	1	1	1	1

Grafica No. 1 Ciudad donde labora el personal



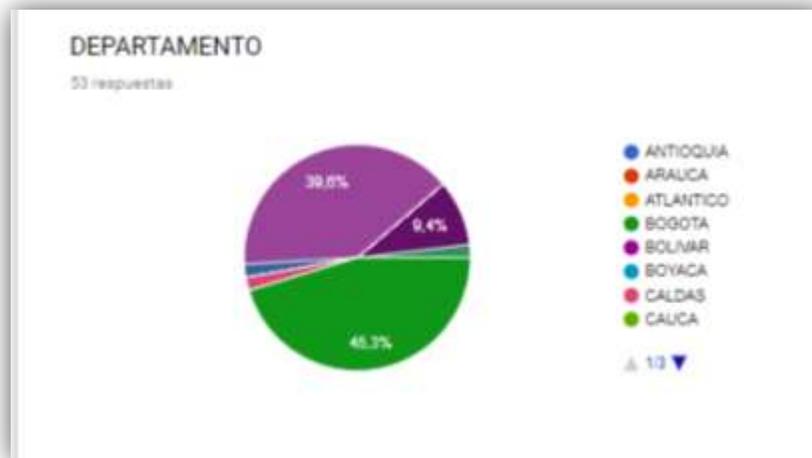
De acuerdo a la Grafica No. 1 se identifica que la mayoría del personal que respondió la encuesta labora en la Ciudad de bogotá con un porcentaje del 84,9%.

3.3.9.2 Departamento donde labora actualmente

Tabla No. 3 Departamento donde labora el personal

Cundinamarca	Sucre	Tolima	Bogotá	Caldas
39,6%	9,4	1,9%	45,3%	1.9%
21	5	1	24	1

Grafica No. 2 Departamento donde labora el personal



La Grafica No. 2 nos muestra que la mayor parte del personal labora en el departamento de Bogotá 45,3% y Cundinamarca 39,6%.

3.3.9.3 Antigüedad en la empresa

Tabla No. 4 Antigüedad del personal en la empresa

RANGO EN ANTIGÜEDAD	CANTIDAD
< o = 1 mes	10
< o = 1 año	11
> 1 año a 3 años	13
> 3 años a 6 años	10
> 6 años a 9 años	5
> 9 años a 23 años	4

De acuerdo a los datos suministrados en la encuesta, se logró identificar que de los 53 encuestados, 28 funcionarios tienen menos de 3 años de antigüedad en la empresa, 10 funcionarios están entre 3 a 6 años de antigüedad, más de 6 a 9 años 5 funcionarios y solo 4 trabajadores tienen más de 10 años en la empresa.

Tabla No. 5 Género del personal

Femenino	Masculino
58.5%	41.5%
31	22

Tabla No. 6 Edad (Años cumplidos)

RANGO EN EDAD	CANTIDAD
> 19 años a 30 años	23
> 30 años a 50 años	23
> 50 años a 60años	5

3.3.9.4 Estado civil

Grafica No. 3 Estado civil del personal de la empresa

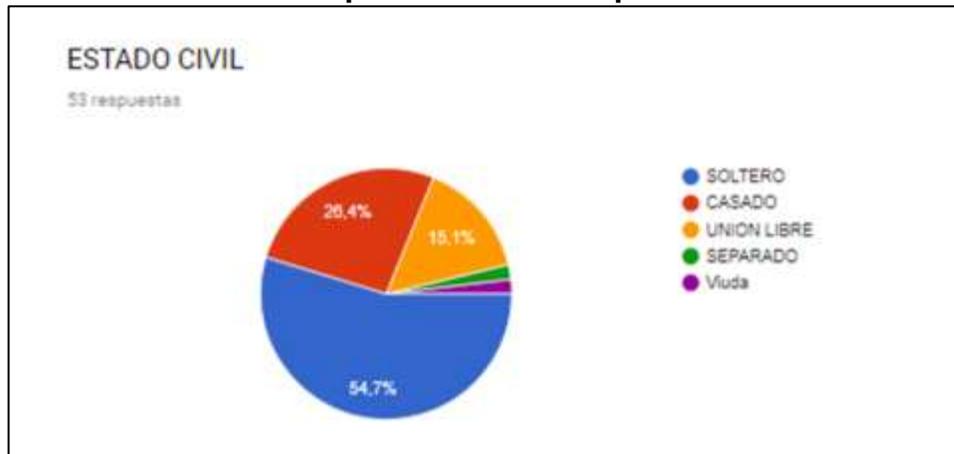


Tabla No. 7 Estado civil del personal de la empresa

ESTADO CIVIL	PORCENTAJE	CANTIDAD
SOLTERO	54,7%	29
CASADO	26,4%	14
UNIÓN LIBRE	15,1	8
VIUDO	1,9%	1

Según nos enseña la Grafica No. 3 el estado civil más representativo en la empresa es la soltería con un porcentaje del 54.7% y le sigue en porcentaje el estado civil de casados con un 26,4% lo cual se evidencia una estabilidad emocional para el personal que tiene familia a cargo.

3.3.9.5 Nivel de escolaridad

Grafica No. 4 Nivel de escolaridad

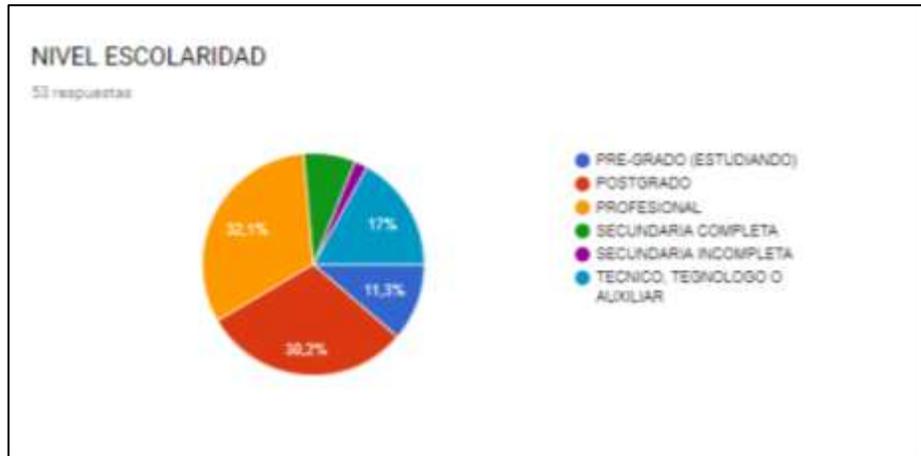


Tabla No. 8 Nivel de escolaridad del personal

NIVEL DE ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Pregrado	6	11,3%
Post Grado:	16	30,2%
Profesional	17	32,1%
Secundaria completa	4	7,5%
Secundaria incompleta	1	1,9%
Técnico, tecnólogo o Auxiliar	9	17%

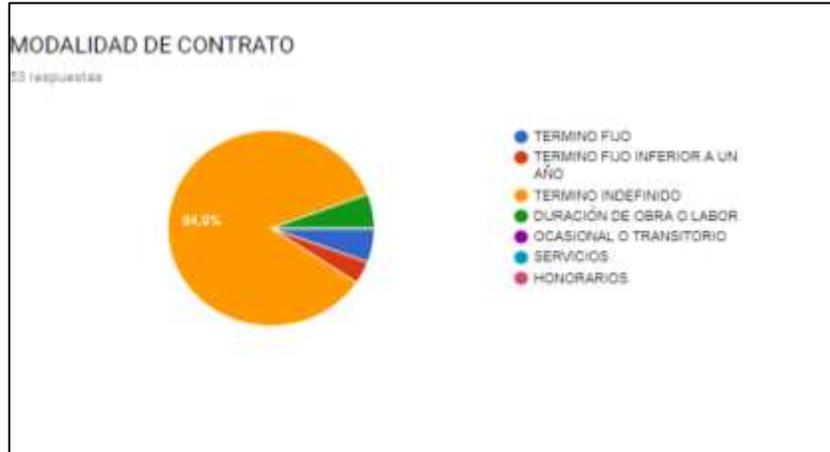
En la tabla se puede ver el nivel alto de preparación del personal vinculado en la organización con un 32,1% de funcionarios profesionales y un 30,2% de personal especializado. Se encuentra en un bajo rango el nivel de escolaridad del personal que termino secundaria con un 7,5%, solo un funcionario no termino la secundaria y tiene un porcentaje bajo del 1,9% y se tiene un 17% los técnicos y tecnólogos con un resultado del 17%.

3.3.9.6 Modalidad del contrato

Tabla No. 9 Modalidad del contrato

MODALIDAD DE CONTRATO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Término Indefinido	45	84,9%
Duración obra y labor	3	5,7%
Termino fijo	3	5,7%
Termino fijo inferior a un año	2	3,8%

Grafica No. 5 Modalidad de Contrato



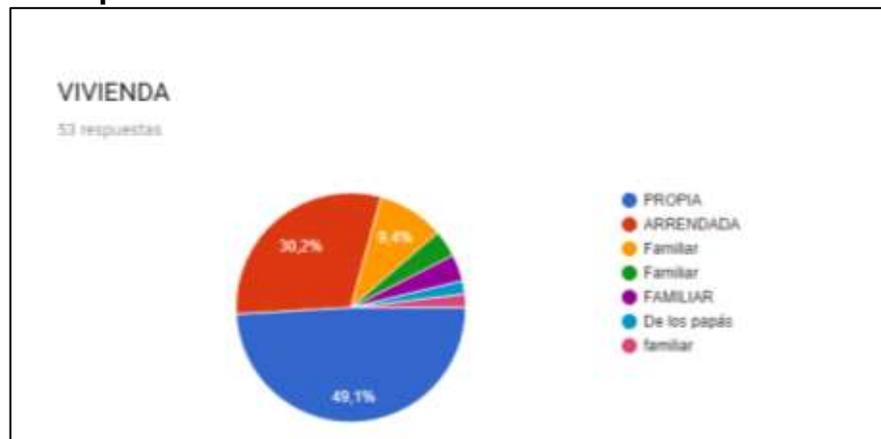
En la empresa la modalidad de contrato que prima es a término Indefinido en un 84.9%, lo cual evidencia que se tiene una estabilidad laboral en la organización y les permite mejorar acceder a compromisos financieros. Las demás modalidades de contrato son establecidos para proyectos.

3.3.9.7 Tipo de Vivienda

Tabla No. 10 Tipo de vivienda

VIVIENDA	PORCENTAJE	CANTIDAD
Arrendada	30,2%	16
Familia propia	49,1%	26
papás	1,9%	1

Grafica No. 6 Tipo de vivienda



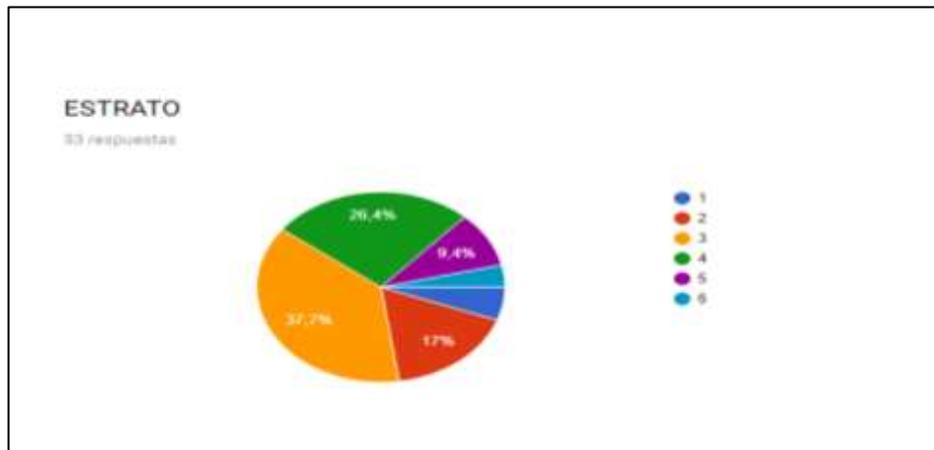
En la organización se identifica que hay un porcentaje considerable de funcionarios que tienen casa propia con un 49,1%, un porcentaje menor del 30,2% habita en vivienda arrendada y un porcentaje bajo del 19,3% vive con su familia o papás. Lo que demuestra el logro de sus objetivos personales.

3.3.9.8 Estrato

Tabla No. 11 Estrato

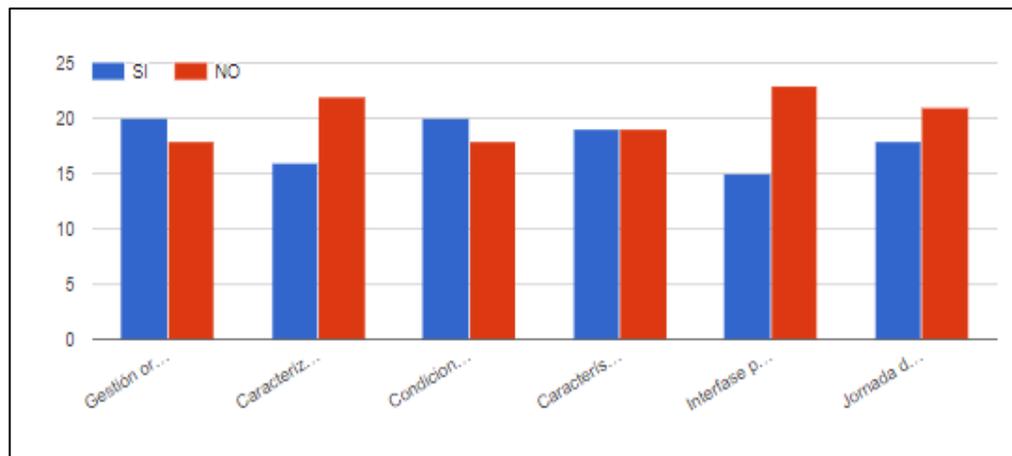
ESTRATO	PORCENTAJE	CANTIDAD
6	3,8%	2
5	9,4%	5
4	26,4%	14
3	37,7%	20
2	17%	9
1	5,7%	3

Grafica No. 7 Estrato



De acuerdo a las respuestas, la gráfica nos muestra que el estrato más relevante en la empresa está entre 3 con un 37,7% y 4 con un 26,4%. Lo que demuestra la calidad de vida en que viven los funcionarios de la empresa

Gestión organizacional	Caracterización organización del trabajo	Condiciones de la tarea	Características del grupo social	Interfase persona tarea	Jornada de trabajo
12	26	5	33	11	27
11	27	11	27	7	31
22	16				



De acuerdo a las respuestas del total de encuestados, se puede indicar que el factor de riesgo Psicosocial a que están expuestos primordialmente a la jornada de trabajo, le sigue en relevancia la gestión organizacional, las características del grupo social y las condiciones de la tarea.

4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION

4.1 METODOLOGIA

4.1.1 Tipo de Estudio

El Presente estudio se enmarca dentro de los aspectos teóricos de la metodología cualitativa diseño descriptivo – propositivo.

4.1.2 Estrategia metodología

Para dar cumplimiento a los objetivos establecidos, se utilizar una investigación mixta, la cual se iniciara con una fase descriptiva de las necesidades de la organización y finalizará con una propuesta de un programa de bienestar. Siguiendo los siguientes pasos:

- a. Seleccionar y evaluar los elementos de la Teoría de la RSE que son aplicables a la organización IEH GRUCON S.A.
- b. Seleccionar los elementos conceptuales que hacen parte de la Teoría de la RSE, se realizara una consulta bibliográfica amplia que involucra como los siguientes aspectos:

- ❖ Definiciones
- ❖ Modelos
- ❖ Guías de Implementación

El programa debe partir de las necesidades reales de los trabajadores y no de lo que crean conveniente determinado número de personas, y para ello es necesario hacer un diagnóstico, esto no quiere decir que todo lo deseado sea procurado, la empresa decide cómo y cuándo de acuerdo a los recursos tanto económicos, de infraestructura como humanos.

4.1.2.1 Articular los elementos de RSE como estrategia del plan de bienestar laboral en IEH GRUCON S.A

Para la articulación de la estrategia de gestión, se tomaron los elementos extractados del análisis de la información, teniendo en cuenta algunas definiciones, algunos modelos y algunas guías de RSE. Igualmente en la estructuración de dicha estrategia se tuvo en cuenta la siguiente información complementaria pero igualmente importante:

- b. Estructura de la Organización
- c. Orientaciones de la oficina de recursos humanos

d. Evaluaciones de clima organizacional- Estudio de necesidades y expectativas en el mejoramiento de la calidad laboral.- informe diagnostico perfil socio demografico- salud y trabajo

4.1.2.2 Especificidades del sector de la Construcción

Para tener un referente en Colombia se realizó una revisión de las empresas vinculadas a Pacto global Colombia **El Pacto Global de Naciones Unidas** es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, así como contribuir a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**.

Red Local del Pacto Global en Colombia se constituyó en 2004 como un programa de cooperación internacional entre el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el gobierno canadiense. Posteriormente, en 2009, la Red se consolidó jurídicamente como **Corporación Red Local del Pacto Global Colombia**, regida bajo sus propios estatutos y órganos de gobierno, con el fin de orientar y trabajar de forma estratégica en el fortalecimiento de la iniciativa en el país.

A la fecha, algunos de los logros de la Red Local en sus 8 años de trabajo como corporación independiente han sido:

- Dar lineamientos sobre la inclusión de estrategias corporativas sostenibles a más de 590 organizaciones del sector privado.
- Fortalecer de la gestión empresarial a partir de la presentación de más de 100 informes de sostenibilidad. En el año 2017 se presentaron más 140 comunicaciones de progreso.
- Apoyar y fortalecer el trabajo del sector privado en materia de construcción de paz, cambio climático, agua, empoderamiento de las mujeres, anticorrupción y lucha contra el trabajo infantil, a través de plataformas de acción colaborativa.
- Formación en sostenibilidad corporativa, derechos humanos, gestión ambiental, anticorrupción, informes de sostenibilidad, entre otros, por medio de más de 150 eventos que han contado con más de 7,400 participantes desde el año 2009.

Dentro de las organizaciones adheridas se identificó que en el área de construcción se encuentran empresas de suministro de materiales, y constructoras a nivel horizontal, empresas dedicadas a los sectores de petróleo y energía. Las cuales en su mayoría tienen inversión extranjera, por lo tanto su énfasis a la sostenibilidad está dada por políticas de los países de origen.

4.2 EVALUACIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Aunque la evaluación del clima laboral que realiza el área de recursos humanos cada año, la cual busca mejorar las competencias del personal mediante una adecuada gestión de su desempeño, manteniendo un adecuado clima organizacional y ético para contribuir así al desarrollo de los proyectos de la organización.. El clima organizacional tiene como fin conocer cuál es el nivel de satisfacción y motivación de sus empleados en contexto físico, organizacional o de relaciones interpersonales, entre otros. Para saber cómo se pueden mejorar y conseguir así empresas más eficientes y con mejores resultados. Ver Anexo 2.

Sin embargo lo ítems evaluados dentro de la organización no pretenden evaluar aspectos de bienestar entre los colaboradores.

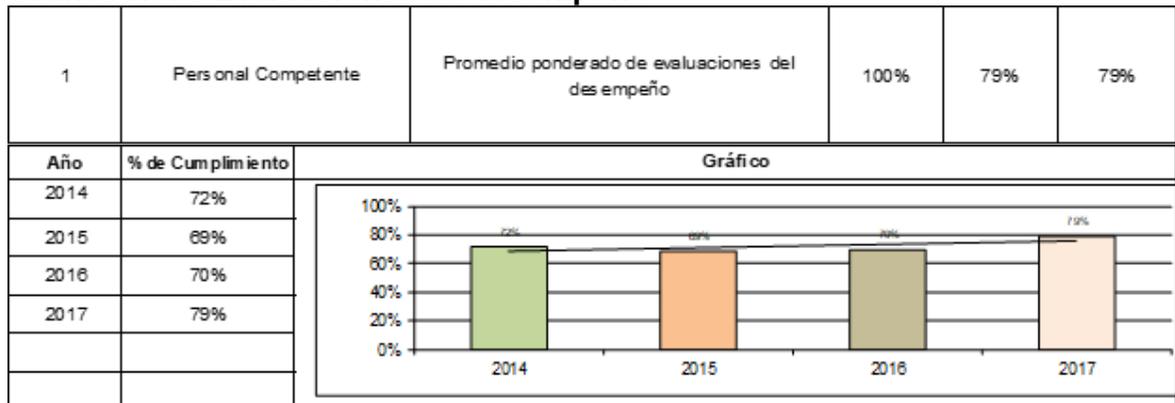
4.2.1 Actividades efectuadas en el periodo en la organización

Las actividades realizadas durante el año evaluado se Octubre a Diciembre de 2017 fueron las siguientes:

- Soporte operativo en cuanto a manejo de nóminas, prestaciones sociales, vacaciones y demás aspectos operativos del área.
- Conciliación de cuentas de EPS y AFP
- Manejo de aportes a la seguridad social
- Atención a los diferentes requerimientos del personal.
- Manejo de convenios empresariales
- Apoyo en organización de actividades de bienestar y de capacitación para el personal
- Realización de proceso de contratación para los nuevos funcionarios
- Diligenciamiento de matriz de inactividades del personal
- Elaboración de informes para el Dane
- Atención de solicitudes del gerente en lo relacionado con Recursos Humanos
- Actualización programa de toma de conciencia
- Apoyo en actividades HSEQ
- Actualización matrices Sena para determinación de cuota de aprendices

Como se puede evidenciar las actividades realizadas dentro de la organización en el área de recursos humanos están encaminadas al cumplimiento de la legislación laboral colombiana.

Grafica No. 8 Evaluaciones de desempeño



El análisis arroja que Hubo una leve mejora en el desempeño del personal. La organización ha madurado en este sentido y los funcionarios se preocupan por mejorar su desempeño y los directivos por evaluar a los empleados.

Realizando un análisis comparativo entre los diferentes niveles evaluados, encontramos que el nivel directivo es el de mejor puntuación en todos los items evaluados. En los otros tres niveles la puntuación es casi idéntica.

Comparando entre los diferentes items evaluados encontramos que el de más baja puntuación es el de Trabajo en Equipo y el mejor calificado corresponde a la actuación ética. Igualmente es necesario fortalecer en el personal del nivel de Base el tema de formación, se debe incentivar en este nivel la importancia de adquirir nuevos conocimientos para su mejora laboral y personal.

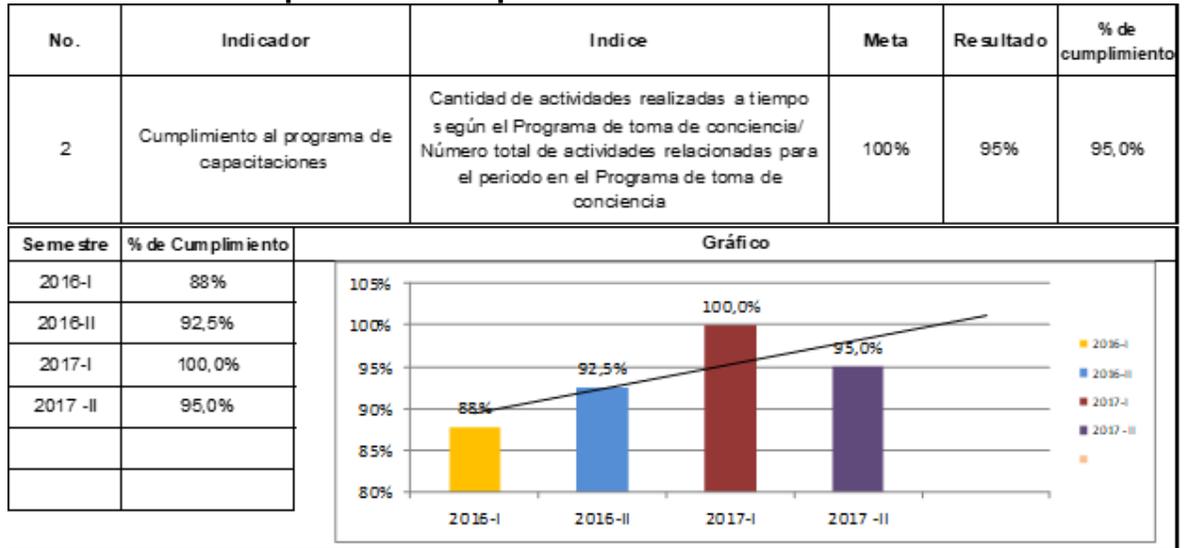
En el aspecto que si urge trabajar de manera urgente es en el Desempeño HSEQ que apenas es del 43%. La Alta Dirección debe definir estrategias para comprometer más al personal en la participación de este tipo de actividades. Es necesario concientizarlos de que este tema va en pro de su salud y bienestar.

4.2.1.1 Compromisos

Los resultados arrojados en la encuesta permiten identificar que se deben mejorar en los siguientes aspectos:

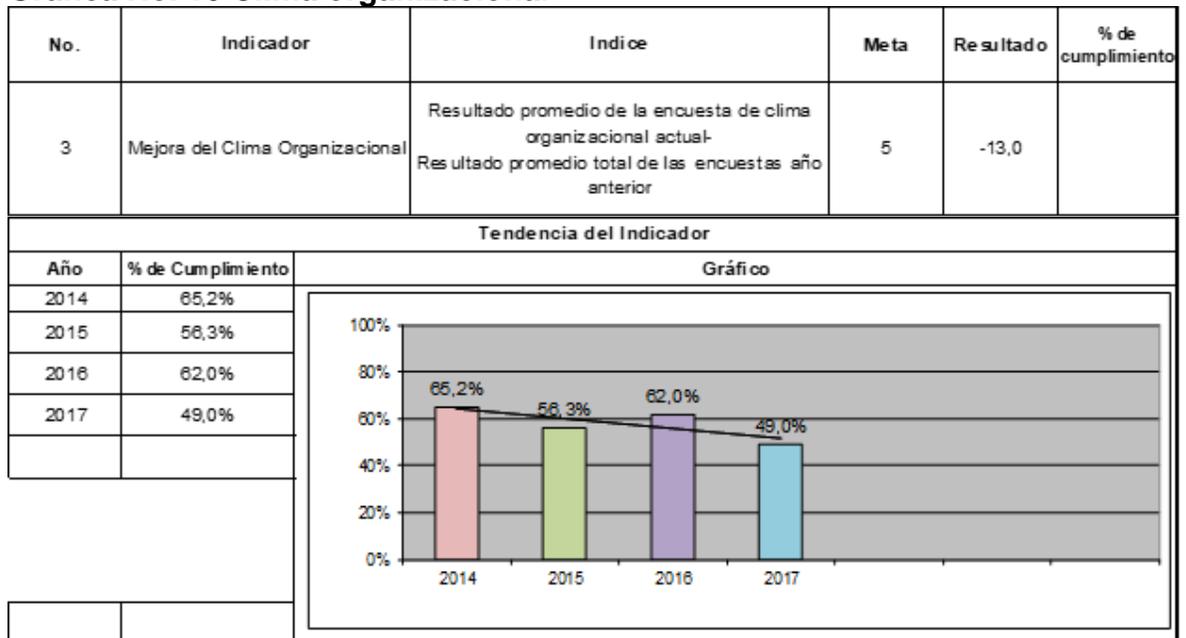
- Fortalecimiento de la cultura de trabajo en equipo
- Incentivar el tema de formación en el personal De Base (Mensajería, Servicios Generales)
- Fortalecer la cultura de la seguridad y salud en el trabajo

Gráfica No. 9 Cumplimiento a capacitaciones



Indicador con cumplimiento, las capacitaciones se están llevando a cabo para dar cumplimiento a todos los programas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como en temas técnicos. Todas las áreas de la organización se han hecho más conscientes de la importancia de la capacitación y como esta actividad mejora sus competencias y la ejecución de sus actividades. Si bien es cierto que bajo un poco con respecto a la medición anterior, por reprogramaciones o alguna otra causa, el indicador se mantiene.

Gráfica No. 10 Clima organizacional



Efectuada la medición se evidencia que la dimensión con menos puntaje corresponder a la de Liderazgo. Esta dimensión es muy importante para la organización teniendo en cuenta que funcionamos por proyectos. Es importante tener en cuenta que en las mediciones de Riesgo Psicosocial esta dimensión también aparece como una de las ocasionantes de este factor de riesgo, por lo que es importante que la organización trabaje en su mejora.

Otra dimensión a mejorar es la del crecimiento del personal en la organización. Esta hace referencia al grado de desarrollo y mejora que se tiene desde el ingreso en la empresa. Se deben implementar mejoras en los procesos de capacitación, y crear políticas claras en materia de ascensos.

Dimensiones con Relaciones entre compañeros y relaciones con el jefe son las mejor puntuadas lo que sugiere un adecuado manejo de relaciones interpersonales. Sin embargo el puntaje e llega apenas a un 70% por lo que igualmente se deben trabajar estos temas con talleres y estrategias que permitan fortalecer las relaciones interpersonales.

En todo caso se hace necesario trabajar en trabajar en todos los aspectos que afectan el clima pues tuvo una desmejora importante con respecto a la medición del año inmediatamente anterior.

Los ítems evaluados en la encuesta de frente al clima organizacional fueron los siguientes:

INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO
Cuando ingrese a la empresa recibí capacitación
Conozco las políticas de la Empresa
Me indicaron cuales eran mis funciones de acuerdo al puesto de trabajo
Me brindaron la colaboración necesaria para realizar mis labores
Recibí el apoyo y confianza de mi superior
Recibí el apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo
RELACIÓN CON EL JEFE
Es una persona con la que se puede conversar temas laborales
Es una persona con la que se puede conversar temas personales
Acepta opiniones
Reconoce sus errores
Separa situaciones personales de las laborales
Reacciona de buena manera ante una situación inesperada o que ha salido mal
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo
LIDERAZGO DEL JEFE
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en mi trabajo
Estimula el desarrollo de mis capacidades
Acepta ideas y sugerencias del equipo de trabajo

Informa al equipo sobre cambios de estrategia o procedimientos
Cuando cometo un error recibo orientación de forma adecuada
Tiene palabras de ánimo cuando se presentan adversidades
Si alguien no se encuentra bien, se muestra comprensivo y presto a colaborar
Planifica y organiza de forma adecuada las actividades del grupo
Se involucra en la ejecución de las actividades del grupo
RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros de trabajo
Existe un trato respetuoso entre los integrantes de mi grupo de trabajo
Existe unión en el grupo
Me siento a gusto en mi grupo de trabajo
Los compañeros de trabajo son colaboradores
Los compañeros de trabajo son personas confiables
CONDICIONES DE TRABAJO
Existe planificación y organización del trabajo
Se cuenta con material necesario para realizar el trabajo
Se cuenta con el espacio suficiente para realizar las labores
Existe orden y limpieza en mi espacio de trabajo
Existe buena iluminación en el espacio de trabajo
Existe buena ventilación en el espacio de trabajo
EVALUACIÓN PERSONAL
Cumplo solo con las funciones asignadas
Poseo la disponibilidad de aprender algo, por mínimo que sea
Me considero una persona honesta
Poseo un buen control de mis emociones
Si recibiera otra opción de empleo me marcharía
Soy una persona respetuosa y cordial
CRECIMIENTO EN EL TRABAJO
Recibo capacitación adecuada y oportuna para desarrollar el trabajo que realizo
Me dan la oportunidad de desarrollar mis habilidades
Creo que puedo ascender dentro de la empresa
Me siento contento/a de pertenecer a la empresa
Mis objetivos personales están en relación con los objetivos de la empresa

Los resultados arrojados en la encuesta efectuada Octubre a Diciembre de 2017 se identificaron la siguiente información:

Tabla No. 12 Encuesta clima organizacional

DIMENSIÓN	PUNTOS
INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	67%
RELACIÓN CON EL JEFE	68%
LIDERAZGO DEL JEFE	49%
RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	71%
CONDICIONES DE TRABAJO	53%
EVALUACIÓN PERSONAL	61%

4.3 ESTUDIO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD LABORAL.

En el año 2017 la caja de compensación familiar de la organización COMPENSAR realizó una encuesta con el fin de Conocer la calidad de vida de los empleados de la organización con el fin de determinar posibilidades de desarrollo y bienestar, Explorar hábitos de comportamiento en torno a actividades de bienestar. Ver Anexo 3.

Estudio de tipo cuantitativo aplicable por medio de internet (google drive) a través de una encuesta estructurada auto aplicable, con una duración de aplicación aproximadamente de 20 minutos.

La población que contestó la encuesta fue 51 colaboradores, los siguientes son los datos más relevantes para evaluar la calidad laboral:

4.3.1 Ingreso mensual

El nivel salarial de la mayoría de los trabajadores se ubica en Más de 2 SMLV y menos de 4, lo que podría relacionarse con que gocen de una buena calidad de vida en términos generales, además este dato concuerda con su nivel académico que es Profesional.

4.3.2 Tipo de vivienda en la cual vive actualmente

Tabla No. 13 Tipo de vivienda actual

Vivienda	Muestra	%
Familiar	18	35%
Propia	18	35%
Alquiler	15	29%
Total	51	100%

El 35% de los colaboradores tienen vivienda propia. Para el 65% de personas que viven en alquiler o en vivienda familiar, es aconsejable la promoción de subsidios de vivienda dada la cifra de personas que no ha solicitado ningún subsidio de esta clase (86%).

4.3.3 Vehículo

Tabla No. 14 Vehículo

Vehículo	Muestra	%
Si	19	37%
No	32	63%
Total	51	100%

El 37% de encuestados, afirman poseer vehículo. Para el otro 63% de personas que no tienen vehículo propio se les puede ofrecer alternativas de movilidad como rutas empresariales, facilidades para transportarse en bicicletas, planes de vehículos compartidos, etc. **Ninguna persona dijo padecer algún tipo de discapacidad.**

4.3.4 Condiciones Laborales

4.3.4.1 Tipo de contrato

Tabla No. 15 Tipo de contrato

Contrato	Muestra	%
Término indefinido	43	84%
Término fijo contratado por la empresa	6	12%
Obra o labro	2	4%
Total	51	100%

Se evidencia que el 67% de la planta de la empresa se encuentra en cargos Operativos. El nivel de rotación de personal es bajo, ya que el 41% de los colaboradores tiene entre tres y diez años de antigüedad

El 98% de los colaboradores laboran en jornada diurna, se evidencia gran estabilidad laboral pues el 84% de los encuestados se encuentran contratados a término indefinido directamente con la compañía

4.3.4.2 Aspectos más importantes para su bienestar laboral

Tabla No. 16 Aspectos importantes de bienestar laboral

Crecimiento lab – prof – econ.	17	33%
Ambiente laboral agradable	14	27%
Balance vida personal / trab	14	27%
Reconocimiento logros	3	6%
Puestos de trabajo	2	4%
Involucrar familia	1	2%
Total	51	100%

Los aspectos más importantes para los colaboradores en cuanto a bienestar laboral son el Crecimiento laboral-profesional- económico y un ambiente laboral agradable, estos aspectos se acercan al hecho que el 43% de los colaboradores son Millenials y si bien le dan importancia a su vida laboral buscan espacios de crecimiento también en su vida personal.

4.3.4.3 Aspectos más importantes de bienestar laboral

Tabla No. 17 Aspectos relevantes de bienestar labora

Aspecto	Promedio	
Se preocupa por el bienestar de sus trabajadores	3,7	51
Promueve el buen clima laboral	3,7	51
Promueve los principios éticos y morales en su trabajo	3,7	51
Oportunidad de opinar y aportar en temáticas de interés personal y laboral	3,5	51
Aporta a su desarrollo personal	3,5	51
Le da la oportunidad de crecer laboralmente	3,3	51
Se preocupa por sus necesidades e intereses	3,1	51
Brinda bienestar al trabajador y su familia	2,7	51

La evaluación de bienestar laboral, evidencia una calificación con un promedio de 3.4, lo que indica que aún hay oportunidades de mejora en indicadores con el promedio más bajo: Brinda bienestar al trabajador y su familia

4.3.5 Expectativas de calidad de vida

4.3.5.1 Participación en actividades de bienestar

Tabla No. 18 Participación en actividades de bienestar

Participa	Muestra	%
Si	50	98%
No	1	2%
Total	51	100%

La estadística evidencia una alta cifra de participación en actividades de bienestar por parte de los colaboradores con el 98%, en cargos tácticos se presenta la estadística más alta de personas que No participan en estas actividades.

4.3.5.2 Razones de participación

Tabla No. 19 Razones de participación en actividades

Razón	Muestra	%
La actividad es útil para su vida	21	42%
Le agrada la actividad	16	32%
La actividad aporta en su labor	12	24%
Siento que es obligatorio	1	2%
Total	50	100%

4.3.5.3 Razones de no participación

Razón	Muestra	%
El horario no favorece	1	100%
Total	50	100%

De quienes participan en actividades de bienestar, el 42% considera que la actividad es útil para su vida y al 32% le agrada la actividad, lo que se puede potencializar para generar mayor sentido de pertenencia con la empresa. La persona que afirma no participar, no lo hace porque, El horario no lo favorece.

4.3.5.4 Principales actividades de bienestar de la empresa

Tabla No. 20 Principales actividades de bienestar

Jornadas de salud	45	31%
Eventos empresariales	28	19%
Capacitación/Educación	19	13%
Celebraciones	16	11%
Culturales	13	9%
Recreación y esparcim.	11	8%
Semana cultural y deport.	9	6%
Créditos	4	3%
Total	145	100%
Promedio de respuesta 2,9		

De quienes participan en las actividades de bienestar, en su mayoría prefieren jornadas de salud (31%). Es recomendable fomentar más actividades referentes a créditos, semana cultural y deportiva y de recreación, esparcimiento y cultura.

4.3.6 Recomendaciones por parte de la Caja de Compensación

Validar con el grupo directivo de IEH GRUCON S.A. el imaginario de calidad de vida de los diferentes niveles de cargos de sus colaboradores, con el fin de determinar la orientación del nuevo plan de bienestar para el año 2017-2018, el cual deberá incluir los diferentes factores evaluados en el estudio.

Se recomienda, que este plan de bienestar se realice por los diferentes niveles de cargo de la empresa, donde se pueda atacar las principales necesidades abordadas en este estudio:

*Condiciones laborales: Los colaboradores desean tener un constante crecimiento dentro de la empresa, también es importante para ellos tener un ambiente laboral agradable el cual califican de manera positiva en la actualidad. Los cargos tácticos desean un mayor involucramiento de su familia en temas de bienestar.

Expectativas de calidad de vida: Mantener actividades relacionadas con jornadas de salud, en especial temas acerca de nutrición e higiene oral, en cuanto a formación y capacitación ofertas o convenios para especializaciones, maestrías y aprendizaje de idiomas, a los cargos estratégicos les interesa artes y oficios porque, seguramente, ya han culminado sus estudios académicos formales.

Es oportuno aumentar el uso de la caja en cargos operativos y tácticos que son quienes menos uso hacen de estos. Es recomendable fomentar charlas para el cuidado de las finanzas de los colaboradores. En cuanto a adquisición de vivienda es importante hacerles saber no sólo de subsidios sino también de los convenios a los que pueden acceder por medio de la caja.

Hábitos: frente a este tema los colaboradores de la empresa presentan altos índices de endeudamiento por lo que es aconsejable presentarles ofertas como compras de cartera o las charlas financieras, ya mencionadas, que les ayude a manejar mejor su dinero. En temas de deporte, se puede incentivar la práctica del mismo en cargos operativos y tácticos, los preferidos son Ciclismo y Gimnasio.

En cuanto a actividades culturales es apropiado enfocarse en Cine, conciertos y teatro. En turismo, se evidencia que la oferta de la caja y sus convenios no son tan conocidos por todos los colaboradores por lo que habría que profundizar en ellos-

4.4 INFORME DIAGNOSTICO PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO- SALUD Y TRABAJO

Dentro del informe diagnostico perfil socio- demográfico-salud y trabajo también se realizó una se evaluación de los riesgos psicosociales de la organización,

4.4.1 Psicosocial

Grafica No. 11 Factores de riesgo psicosociales

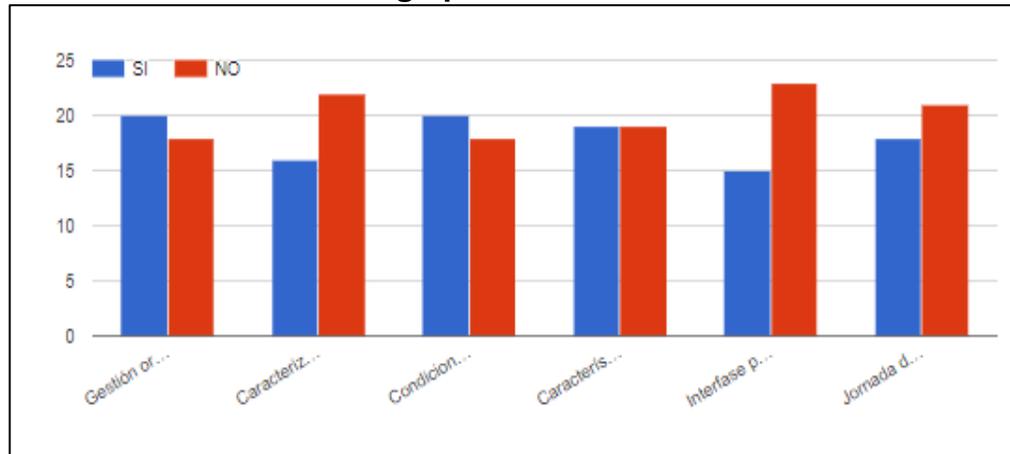


Tabla No. 21 Factores de riesgo psicosociales

Factor de Riesgo	SI	NO
Gestión organizacional	12	26
Caracterización organización del trabajo	5	33
Condiciones de la tarea	11	27
Características del grupo social	11	27
Interfase persona tarea	7	31
Jornada de trabajo	22	16

De acuerdo a las respuestas del total de encuestados, se puede indicar que el factor de riesgo Psicosocial a que están expuestos primordialmente a la jornada de trabajo, le sigue en relevancia la gestión organizacional, las características del grupo social y las condiciones de la tarea.

4.4.2 Recomendaciones

- Recreación o realización de torneos de sana competencia empresarial e integrar a las familias.
- Vacaciones.
- Fomento De Espacios Para Realización De Deportes

4.5 ORIENTACIONES DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

La directora de recursos humanos, Doctora Luz Marian Sandoval, es colaboradora de la empresa desde hace 17 años, ha visto evolucionar y crecer la organización, desde su experiencia un programa de bienestar laboral surge de una política por parte de una organización, el trabajador tiene varios ámbitos dentro de ella no solo a nivel laboral si no el personal, el ser humano es biológico, psicológico y social, se debe fomentar a través de la motivación y por la salud del colaborador.

No es solo ver al trabajador como una máquina de producción si no que viene desde la organización a formarse y crecer. En la actualidad todas las empresas deben tener incorporado un programa de bienestar dentro de sus políticas, es por ello que para la organización IEH GRUCPON S.A. Es fundamental proponer acciones en pro de sus colaboradores, no solo buscando un servicio de retribución económica, aspecto que mejoraran la producción dentro de una organización sino de mejorar el clima laboral.

Aunque en la organización hay una necesidad identificada, los colaboradores se sienten a gusto laborando en la empresa, tenemos colaboradores que llevan más de tres años laborando para la compañía, otros que se han ido a cumplir sus expectativas profesionales en otras empresas han que regresado.

Sin embargo, y a partir de los resultados de las evaluaciones de clima organizacional y los informes realizados por el área de SSTA es fundamental la creación de un programa de bienestar laboral para generar lazos de apoyo y trabajo en equipo que cumpla con los objetivos de la organización, y los colaboradores se apropien de sus funciones.

Desde el área de Recursos Humanos se ha sugerido implementar acciones a través de actividades específicas, Es decir, conseguir que las labores que el colaborador realice no solo cumpla sus expectativas monetarias sino, que el empleado de tal forma, vea un futuro estable dentro de la compañía y no quiera cambiar, que trabaje a gusto, esto aumentara no solo la productividad en la empresa, sino debido a la motivación generara un mayor compromiso e interés.

La empresa ha dado un primer paso implementando pequeñas acciones en busca de satisfacer las necesidades primordiales de sus colaboradores como ser social, pero Hacia futuro se espera el diseño un programa que cumpla con los lineamientos exigidos por la organizaciones en cuanto a RSE y porque no, la certificarse en la norma ISO 26000.

4.5.1 Proponer la implementación de la estrategia de RSE en la organización.

Una vez estructurada y definida la estrategia, se propone su implementación a través de la metodología PHVA (Planificar, hacer, verificar y actuar) o ciclo Deming en honor a su autor Edwards Deming y que se considera como una estrategia de mejora continua de la calidad de la gestión de una organización. Esta metodología es de aplicación sencilla y ha sido utilizada por la Organización IEH GRUCON S.A en su sistema de calidad y gestión de procesos.

4.5.2 La responsabilidad social empresarial como estrategia de gestión en la organización IEH GRUCON S.A.

Después de revisar algunas definiciones, algunos modelos y guías más importantes sobre la responsabilidad Social Empresarial; de relacionar las características del sector de la construcción, de describir a la organización y de conocer las orientaciones dadas por la Gerencia y recursos humanos; se procede a la articulación y descripción de los elementos que hacen parte de la propuesta de prácticas de bienestar que anteceden a las políticas y objetivos de la RSE de Organización IEH GRUCON S.A.

Las actividades contempladas en el programa de bienestar, se encuentran en función de la estructura de la organización siendo esta, una estrategia de gestión que puede generar en la empresa un nuevo enfoque en la ejecución de sus proyectos, implementado elementos sociales, económicos y ambientales impactando de forma positiva a su entorno laboral:

- Aumento de la productividad
- Desarrollo personal y profesional
- Buen ambiente laboral
- Baja en las tasas de absentismo
- Descenso de la rotación de personal
- Compatibilidad de vida personal y profesional

4.5.2.1 Objetivo General

Facilitar un ambiente laboral que mejore la calidad de vida de los trabajadores de IEH GRUCON SA., mediante la implementación de actividades que fomenten la integración familiar así como su desarrollo integral, con el fin de mejorar el nivel de eficacia y productividad de la organización.

4.5.2.2 Objetivos Especificos

- Crear condiciones favorables para el desempeño laboral
- Programar actividades orientadas a mejorar la comunicación y el clima organizacional
- Promover una adecuada utilización del tiempo libre

4.5.2.3 Desarrollo del programa

El programa de Bienestar Laboral de IEH GRUCON S.A., se enmarcará en tres áreas, las cuales fueron seleccionadas con una visión integral en los niveles personal, familiar y social:

- Área de Calidad de Vida Laboral
 - Área de Integración Social y Cultural
 - Área de Desarrollo Personal Plan de Carrera – Incentivos
-
- Área de Calidad de Vida Laboral:

La calidad de vida laboral fomenta la integralidad del trabajador como una unidad conformada por las dimensiones biológica, psicológica y social. Busca incrementar la motivación y rendimiento laboral generando un impacto positivo en la organización en términos de productividad así como en las relaciones interpersonales.

Actividades de área

Campañas de promoción y prevención de salud de los trabajadores: Estas son adelantadas por el área HSE y pretender fomentar hábitos y estilos de vida saludable para prevención de enfermedades. Igualmente hace mediciones sobre el estado actual de salud de los trabajadores.

Tiempo para temas personales: En caso de que el trabajador necesite atender algún asunto personal que no se pueda realizar en el fin de semana o días de descanso, se propone que el trabajador compense el tiempo para que pueda atender su asunto.

Horario Flexible: Consiste en flexibilizar el horario de entrada y salida de los trabajadores con el fin de optimizar los tiempos en la oficina. En este aspecto se proponen los siguientes horarios de trabajo:

7 a.m a 5 p.m
8 a.m. a 6 p.m

9 a.m a 7 p.m

Día de Cumpleaños libre: Se concederá al trabajador el día libre de su cumpleaños, si coincide con un día festivo o fin de semana, lo podrá tomar el día hábil anterior o posterior. No es negociable para otro momento del año.

Visita Mensual Caja de Compensación: Visita que pretende fomentar el uso de los servicios de la caja de compensación, la cual constituye un aliado estratégico para la empresa.

Semana de la Salud: Semana dedicada a diversas actividades recreativas y de fomento de estilos de vida saludable.

- Área de Integración Social y Cultural

Busca promover la creatividad y sana alegría mediante actividades lúdicas y culturales para fomentar la integración, respeto, tolerancia, esparcimiento y participación en eventos tanto en el entorno laboral como el familiar.

Actividades del área

Día de la Familia: Se dará una jornada en cada semestre del año para que el trabajador comparta con su familia.

Cierre de Año: Evento de integración para dar cierre a las actividades del año

Celebraciones Especiales: Día de la mujer, Día del Hombre, Día del Ingeniero etc.

Amor y Amistad

Halloween

Novenas Navideñas

- Área de Desarrollo Personal

Tiene como objetivo otorgar reconocimiento por el buen desempeño y por la mejora de las capacidades personales, propiciando una cultura de trabajo enfocada a la excelencia, calidad y productividad.

Actividades del área

Incentivos por Antigüedad: Se reconocerá la antigüedad de los funcionarios así:
Cinco Años: Bonificación de 1/2 salario

Diez Años: Bonificación de 1 Salario

Quince años: Bonificación de 1 y ½ salario

Incentivos por Desempeño: Se reconocerá públicamente al trabajador que obtenga el mejor puntaje en la Evaluación del Desempeño y se le dará un día de descanso remunerado.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es importante resaltar que la implementación de los principios de la Responsabilidad Social empresarial, es voluntaria, pero esta implementación genera una serie de beneficios comunes a todos los interesados, es decir no solo de manera de productividad a una organización sino a todos los grupos de interés como proveedores, empleados y medio ambiente.

Para indagar sobre la responsabilidad social es sustancial hablar de La globalización la cual ha permitido abrir una Economía y mercado “global” esto ha generado el aumento excesivo del consumismo, ingiriendo en la desaparición en la diversidad biológica, cultural, aumento de desigualdades sociales, entre otras problemáticas, relacionados directamente con las personas, al ambiente países. Ser responsable socialmente y ambientalmente está ligado al ser humano, en su actuar, y en la manera de ser responsable con su entorno.

De allí que no solo como personas recae el compromiso de nuestras acciones individuales hacia el otro, sino a través de nuestros colectivos, impulsar activamente la generación de soluciones sociales innovadoras para la construcción que mejoren la calidad de vida no solo de las familias y de cada uno de los colaboradores sino en general del ambiente externo. Una empresa socialmente responsable es aquella que cumple con normas o requisitos referentes a la posibilidad de mejoramiento preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que se fundamenta en valores que le apoyen a ser mayormente eficaz, esas organizaciones mejoran y contribuyen al mejoramiento de los grupos de interés.

LOS TRABAJADORES SON EL PRIMER GRUPO DE INTERÉS DE LA EMPRESA: Conforman el capital humano, que gestiona el resto de los recursos empresariales, y por tanto la buena marcha de la empresa depende de ellos.

La implantación de actividades de bienestar generará:

- Motivación de los trabajadores
- Mejorará el clima laboral
- Aumento del sentido de pertenencia y lealtad a la empresa (alianza entre capital y trabajo) ”
- Disminución de los conflictos laborales
- Retención y atracción del talento
- Disminución del absentismo (menos problemas de salud derivados del trabajo)
- Disminución de los costes globales de producción y mejora de la competitividad

La organización IEH GRUCON S.A es socialmente responsable, la cual respeta las normas laborales, sin embargo la RSE laboral comienza donde concluyen estas obligaciones, es importante que se implemente actividades que consoliden y motiven a sus colaboradores más allá de esta exigencias, dando como primer paso con la atención de los resultados y observaciones de las encuesta de clima laboral del área salud y seguridad en el trabajo de la organización, a través de implementación de prácticas concretas de mejora en la motivación, hacia futuro implementar políticas concretas en pro de los lineamientos de las normas internacionales de la RSE y dadas por pacto global Colombia.

6. BIBLIOGRAFÍA

- [:www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/](http://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/), T. d. (s.f.).
- CHIAVENATO, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Editorial Mc Graw Hill.
- COLOMBIA., F. S. (2013). *PLAN DE MANEJO AMBIENTAL “MEJORAMIENTO HIDRÁULICO DE COLECTORES PARA MITIGAR INUNDACIONES EN EL CASCO ANTIGUO DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI”* . Cali: CONTRATANTE: PATRIMONIO AUTÓNOMO FIDEICOMISO ASISTENCIA TÉCNICA – FINDETER, ADMINISTRADO POR FIDUCIARIA BOGOTÁ S.A. .
- Coria, I. D. (2008). El estudio de impacto ambiental: características y metodologías. *Invenio Universidad del Centro Educativo Latinoamericano*, 125-135.
- EMDEPA S.A. (2013). *Empresas de Desarrollo Participativo S.A.* Recuperado el 18 de junio de 2014, de www.emdepa.com
- Fernandez, J. M. (2006). Valor accionario y orientacion sankeholder: bases par aun nuevo gobierno corporativo. *Papeles de economia española*, 1-26.
- Foretica. (2009). Dialogo con grupos de interés. *Guia practica para empresas y stakeholders*, 76.
- Galvez, M. (2010). La RSE como factor clave para aumentar la competitividad. *Competitividad y sostenibilidad*, 76-84.
- Galvez, M. (2011). *Manuel de primeros pasos* . Uruguay: Deres.
- Maria Emilia Correa, S. F. (2004). Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial . *serie medioambiente y desarrollo*, 81.
- Martínez, J. C. (2003). Modelo Gallón para la evaluación de impactos ambientales. *Ciencia e Ingeniería Neogranadina*, 103-108.
- Pereira, F. (2005). *Evolucion Del concepto de Responsabilidd social*. Pereira: Universidad de Pereira.
- Porter, M. E. (2003). *Filatropia Corporativa*. Nueva York.
- Roberto Gutierrez, L. f. (2006). *aportes y desafios de la responsabilidad Social en colombia*. Bogota: Edisoma ediciones especiales.
- Vitora, C. F. (1997). *Guia Metodologia par ala Evaluacion ambiental*. Madrid: Mundi-prensa.

7. ANEXOS

Anexo 1 Informe diagnostico perfil socio demográfico- salud y trabajo

Anexo 2 Evaluación de clima laboral

Anexo 3 Encuesta calidad de vida Caja de Compensación 2017