

**INFORME FINAL PRÁCTICA EMPRESARIAL
STORK TECHNICAL SERVICES**

**LUIS EDUARDO RONDON TIBADUIZA
CODIGO. 1116615377**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
YOPAL, CASANARE
2021**

**INFORME FINAL PRÁCTICA EMPRESARIAL
STORK TECHNICAL SERVICES**

**LUIS EDUARDO RONDON TIBADUIZA
CODIGO. 1116615377**

**INFORME PRESENTADO COMO REQUISITO FINAL PARA OPTAR AL
TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**SUPERVISOR DE PRÁCTICA
ANDREA JOHANA RAMÓN TORRES**

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
YOPAL, CASANARE
2021**

CONTENIDO

RESUMEN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL.....	8
STORK TECHNICAL SERVICES	8
1.1. Reseña histórica de la empresa	8
1.2. Aspectos corporativos.....	12
1.2.1. Misión	12
1.2.2. Visión	12
1.2.3. Objetivos	12
1.2.4. Valores.....	13
1.2.5. Servicios.....	14
1.3. Descripción del área de trabajo	16
1.4. Funciones como pasante.....	17
1.5. Diagnóstico proceso de Recursos Humanos	18
1.2.6. Análisis de resultados de la encuesta	26
1.2.7. Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI).....	34
1.2.8. Matriz Interna y Externa	36
1.6. Estructura de la propuesta de mejoramiento	40
1.6.1. Título	40
1.2.9. Objetivo general	40
1.2.10. Objetivos Específicos.....	40
1.2.11. Justificación	41
1.2.12. Cronograma.....	42
2. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	43
2.1. Propuesta.....	43
2.2. Estrategias	44
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	66
ALCANCE DE LA PRÁCTICA.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	69

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE)	32
Tabla 2 Matriz de Evaluación de Factores Interno (MEFI)	34
Tabla 3 Diagrama Gantt.....	42

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la unidad de negocios proyectos y construcciones	10
Figura 2 Organigrama de la dirección de recursos humano	11
Figura 3 Matriz Interna y Externa.....	36

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo proponer un plan de mejora que favorezca el clima laboral, fundamentado en el talento humano como base del funcionamiento de las organizaciones, en donde las acciones laborales de la empresa se tornan cruciales para que el trabajador se sienta identificado y con pertenencia dentro de la comunidad de sus compañeros de trabajo y empleadores; por ende este trabajo abordara conceptos desde felicidad, como se ve involucrada y su relevancia, evidenciando el factor motivacional como recurso humano que se encargara de garantizar las comodidades del trabajador y velar por su bienestar.

ABSTRACT

The objective of this work is to propose an improvement plan that favors the work environment, based on human talent as the basis of the functioning of organizations, where the labor actions of the company become crucial for the worker to feel identified and belonging within the community of co-workers and employers; therefore this work will address concepts from happiness, how it is involved and its relevance, evidencing the motivational factor as a human resource that will be responsible for ensuring the comfort of the worker and ensure their welfare.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad vivimos en un mundo con alta competitividad y tecnológicamente más desarrollado, en el cual, se evidencia la necesidad de hacer un mejor uso de los recursos disponibles y cobra mayor importancia el talento humano en las organizaciones; considerándose uno de los recursos más valiosos en ellas, según (Chiavenato I, 2009) define la Gestión del Talento Humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”,

Dentro de este contexto para (Fernandez I, 2015) la felicidad organizacional es la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el desarrollo de sus fortalezas individuales y grupales, para orientar el desempeño hacia metas sustentables y sostenibles, por tanto existe un creciente interés por desarrollar técnicas innovadoras que permitan atraer y retener el talento, mantener satisfechos y motivados a todos los miembros de la empresa, por su parte para (Salas A Alegre J y Fernández R, 2013) presentan la felicidad en el trabajo como una fuente de energía que resulta clave para conseguir grandes resultados. En este sentido, el bienestar es una herramienta de atracción del talento, además de que facilita la generación de ideas al reducir las preocupaciones.

En el ámbito laboral, los empleados infelices ocupan un espacio físico y solo se limitan a “Cumplir con su trabajo” difícilmente identificarán o propondrán alguna mejora, por ende, no hay espacio para el desarrollo o crecimiento, en este orden de ideas (Nash, M , 1989) plantea “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

Es entonces, donde surge la necesidad de acoger un área dentro de la empresa que trabaje por fortalecer las capacidades de los colaboradores, de acuerdo a (Drovett, S, 1992) la capacitación del trabajador “es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible”

Como resultado, se analiza la empresa Stork Technical Services sede Yopal, conociendo su situación actual en el área de gestión de Recursos Humanos, y se brinda un plan para implementar acciones desde el enfoque de felicidad en el trabajo como estrategia para el fortalecimiento del clima laboral de la empresa Stork Technical Services, Sede Yopa

1. INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL

STORK TECHNICAL SERVICES

1.1. Reseña histórica de la empresa

Su historia se remonta a su fundación en el año 1827 con el nombre holandés Fabriek van Werktuigen en Spoorwegmaterieel de forma abreviada se utilizó Werkspoor, que posteriormente se convirtió también en su nombre. El 4 de septiembre de 1868, el fundador Charles T. Stork se enfocaba principalmente en equipos industriales, como por ejemplo motores de vapor, calderas, bombas y refinерías de calor, mientras que las principales actividades de Werkspoor estaban enfocadas en medios de transporte.

La mejor forma de enmarcar la actividad fue dentro del sector de bienes de capital pesados. La naturaleza vulnerable de este mercado, debido a la finalización de las reconstrucciones de postguerra que conllevó a la ejecución de grandes proyectos con largos procesos de tomas de decisiones, llevó a la gerencia a iniciar un cambio de rumbo radical y a largo plazo con un fuerte respaldo del gobierno en las décadas de 1970 y 1980. Como resultado de ello, la empresa empezó a abordar nuevos nichos de mercado para equipos industriales de producción (más ligeros), concentrándose en las necesidades básicas: ropa, alimentos, energía, transporte por agua/aire, así como en servicios técnicos para el mantenimiento de instalaciones del sector de la industria y la construcción.

En 1996 se añadieron al portafolio las actividades aeroespaciales, gracias a la adquisición del grupo de empresas Fokker especializadas en componentes aeronáuticos y servicios integrados de mantenimiento aeronáutico. Como parte de una reorientación estratégica a comienzos del año 2000, se formó una estructura con 5 grupos centrados en tecnologías de impresión digital (textil), procesamiento de carne de ave/comida rápida y servicio técnico y suministro de componentes aeroespaciales e industriales. En 2004 Stork vendió el Grupo de componentes industriales, tras lo cual quedaron cuatro grupos (Stork Prints, Stork Food Systems, Stork Fokker y Stork Industry Services).

En 2007 Stork adquirió Turbo-Service y MASA y vendió Stork Food Systems. En 2008 Stork dejó de cotizar en el índice bursátil Euronext y constituyó en 2009 dos equipos directivos independientes: Stork Technical Services y Fokker Technologies. En mayo de 2011 Stork anunció la adquisición de RBG Limited, un proveedor con sede en el Reino Unido de servicios de inspección, evaluación y reparación para la industria energética global. La adquisición de RBG Limited ha supuesto una incorporación estratégica en Stork Holding B.V. En enero de 2013, se llevó a cabo una nueva estructura de gerencia para los grupos Stork Technical Services y Fokker Technologies. Con la adquisición de la empresa australiana Giovenco Industries en septiembre de 2015 Stork amplió más su alcance geográfico.

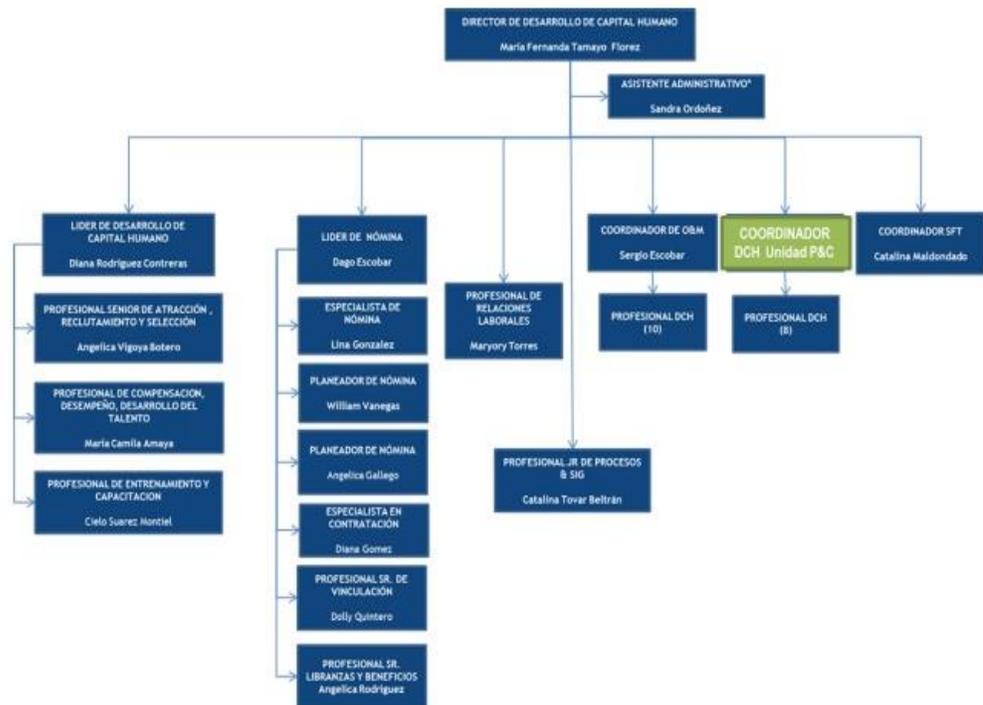
Y finalmente el 1 de marzo de 2016, Fluor es la última adquisición de Stork. La combinación de la línea de negocio de operaciones y mantenimiento de Stork y Fluor crea una empresa líder del mercado en productos y servicios de

mantenimiento, modificaciones e integridad de activos. (Stork A Fluor Company, 2021).

Organigrama de la Unidad de Negocios Proyectos y Construcciones.

Figura
Organigrama de la unidad de negocios proyectos y construcciones

1



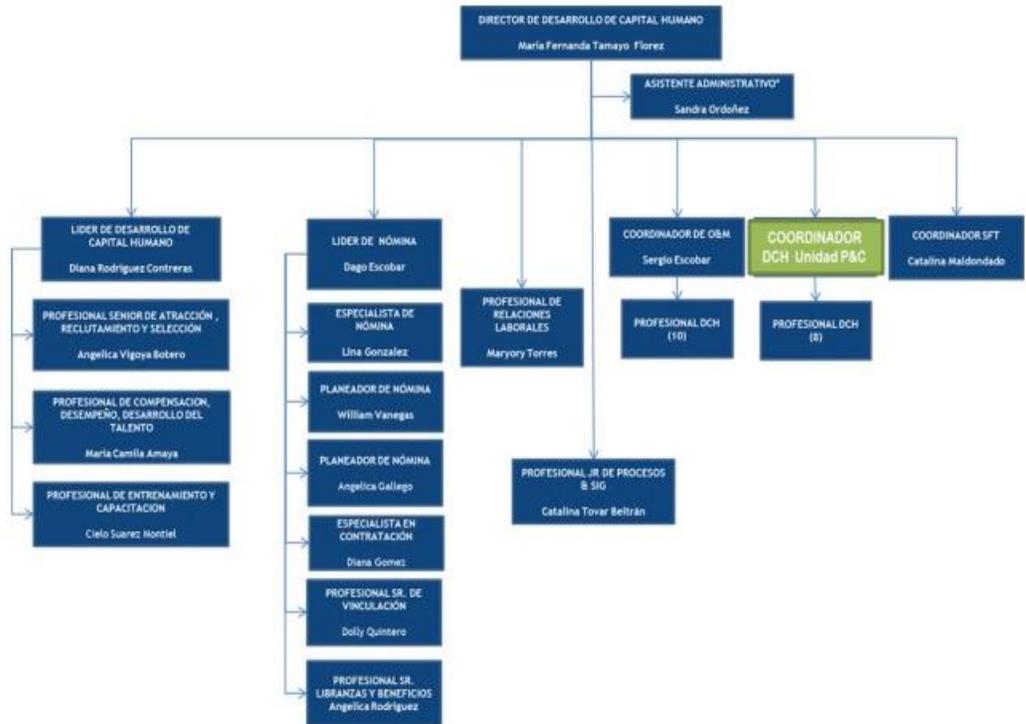
Fuente: (Stork, 2021)

El organigrama correspondiente a la Unidad de Negocios Proyectos y Construcciones dispone de un equipo administrativo representado por el director, en él se establecen los roles que son necesarios para el buen desempeño del área, se destaca en color verde el coordinador de desarrollo de capital humano.

Organigrama de la dirección de Desarrollo de Recursos Humano.

Figura
Organigrama de la dirección de recursos humano

2



Fuente: (Stork, 2021)

Es relevante mencionar que el área de Recursos Humanos dispone de profesionales especializados que desarrollan funciones en materia de desarrollo laboral, además en esta área están integrados los coordinadores de unidades de negocio, de modo que se busca tener una interacción inmediata y eficaz.

Indudablemente la empresa tiene un área que se encarga de las funciones de Gestión del Talento Humano, en ella se establecen roles para dar cumplimiento a las necesidades de Stork acorde a las directrices de la casa matriz, cabe señalar que el manejo del personal humano es cambiante y por ello es necesario innovar

mediante nuevas estrategias que potencialicen el valor de los colaboradores y por ende la imagen de la empresa.

1.2. Aspectos corporativos

1.2.1. Misión

Agregar valor a nuestros clientes, al ofrecerles soluciones integrales de gestión de activos, comprometidos con el progreso de nuestros colaboradores, y con los más altos estándares de seguridad, gestión de riesgos y responsabilidad social corporativa. (Stork A Fluor Company, 2021)

1.2.2. Visión

Ser una organización ágil y competitiva, con el mejor talento humano y socio estratégico de preferencia de nuestros clientes; otorgándoles experiencia, altos estándares en HSEQ y conocimiento, durante el ciclo de vida de los activos. Así, alcanzar un crecimiento sostenible en los sectores industriales intensivos de capital, con foco en las industrias de petróleo y gas, energía, petroquímica y minería en Colombia, Perú y con crecimiento en Suramérica. (Stork A Fluor Company, 2021).

1.2.3. Objetivos

Somos una organización bien conectada, diversificada y basada en datos, con reputación de mejorar continuamente el desempeño de nuestros clientes y definir los estándares de la excelencia.

1.2.4. Valores.

- Seguridad: Promovemos una cultura de cuidado y prevención, en la que nadie sale lastimado, a través de un enfoque contundente de seguridad en el sitio de trabajo.
- Trabajo en equipo: Como empresa, tratamos a todas las personas con dignidad, respetamos la perspectiva del otro y compartimos conocimientos y recursos para alcanzar la excelencia, brindar servicios de calidad y crecer de manera individual y colectiva.
- excelencia: Estamos comprometidos en proporcionar soluciones de calidad.
- Integridad: Vivimos según los más altos estándares éticos. Nuestras acciones son consecuentes a nuestros valores y principios.
- Orientación al cliente: Colocamos a nuestro cliente en el centro de lo que hacemos. Somos flexibles, rentables, proactivos y brindamos soluciones inteligentes para la actualidad y el futuro. Nos desafiamos constantemente y mejoramos continuamente nuestra prestación de servicios. (Stork A Fluor Company, 2021).

1.2.5. Servicios

Stork es una de las principales empresas contratistas de Colombia, está formada por un grupo de servicios industriales especializados y multidisciplinarios.

1. Productos, servicios & soluciones en Colombia incluyen:

- Ejecución completa y gestión de proyectos de ingeniería y construcción

Stork ofrece ejecución completa y gestión de proyectos de ingeniería y construcción para instalaciones nuevas tanto pequeñas como medianas, además de modificaciones de plantas en zonas abandonadas, incluyendo ingeniería, compras, preparación de trabajo y de instalaciones eléctricas y mecánicas.

Oferta de ingeniería y construcción:

- Servicios de construcción mecánica, de tuberías, eléctrica y de instrumentación.
- Servicios de apoyo a la construcción.
- Servicios de gestión de proyectos.
- Gestión y coordinación de obras civiles y otros subcontratistas.
- Análisis de riesgos, compras, preparación del trabajo y planificación de la ejecución del proyecto.
- Técnicos cualificados y supervisión respaldados por una gestión de proyectos experimentada.
- Ejecución de proyectos segura y predecible.

- Gestión de la calidad y documentación de aseguramiento de la calidad.

➤ Cartera de servicios de operaciones y mantenimiento integral:

Stork ofrece una cartera de servicios de mantenimiento integral para la mayoría de los sectores de la industria. Los servicios se pueden prestar en una base independiente o de manera totalmente integrada. Al trabajar en sociedad con operadores y sus proveedores de servicios, se utiliza extenso conocimiento y experiencia para planificar y ejecutar una amplia gama de servicios de mantenimiento, aplicando las mejores prácticas desarrolladas a partir de muchos años de experiencia en los sectores costa afuera y en tierra. La integración de Ingeniería, Abastecimiento, Fabricación y Construcción (EPC/EPFC por sus siglas en inglés) con Operaciones y Mantenimiento (O&M) es una propuesta de valor única que Stork puede ofrecer en conjunto con Fluor.

Servicios de operaciones y mantenimiento:

- Servicios mecánicos y de tuberías
- Servicios de mantenimiento de estructuras para instalaciones en entornos corrosivos
- Evaluación, Inspección & Reparación
- Servicios eléctricos y de instrumentación
- Inspección y ensayos no destructivos

- Servicios de reparación y reacondicionamiento para bombas, válvulas y cajas de engranajes
- Movilización, contratación de personal, capacitación y orientación
- Gestión de inventario
- Calidad de control
- Gestión y administración
- Planificación y supervisión
- Ingeniería y adquisiciones

➤ Paradas de planta y modificaciones

Se extiende desde la fase del alcance de la parada individual, la preparación del trabajo y la ejecución de la entrega, hasta el cierre.

Servicios:

- Definición del alcance de parada de planta
- Preparación y planificación
- Estimación de detalles
- Ejecución total, incluido todo el personal y el equipamiento

1.3. Descripción del área de trabajo

El área de Recursos Humanos de Stork Technical Services sede Yopal Casanare, maneja el contrato ECOPETROL en tres campos Cusiana, Cupiagua y Floreña, se encarga de realizar todas las actividades y procedimientos que generan un ambiente de trabajo adecuado y un bienestar directo a los empleados. Para todo

esto se apoya en procesos de capacitación, salud ocupacional, actividades de bienestar, seguridad industrial y programas de mejoramiento continuo.

1.4. Funciones como pasante

- Recepción y validación de hojas de vida remitidas por el Servicio Público de Empleo: Revisión de los perfiles encada uno de los cargos para iniciar con el proceso de selección.
- Atender al personal en todos los aspectos relacionados con bienestar (Ley 50): Gestionar capacitaciones con entidades aliadas para dar cumplimiento a lo exigido por la ley.
- Envió formatos proceso de selección: Mediante llamada telefónica brindar instrucciones para el óptimo diligenciamiento de los formatos, adjunto formato de bienvenida al proceso, formato recopilación de datos y formato habeas data.
- Programación de entrevista técnica y prueba psicotécnica: Mediante instrucciones generadas al correo electrónico del personal participante en el proceso se carga prueba técnica en Forms y se programa prueba psicotécnica en R&HT Ecopetrol.
- Análisis pruebas psicotécnicas: Se revisan resultados verificando que quienes presentan la prueba obtengan una puntuación superior al 60%.
- Inducción a personal nuevo: Asegurar el diligenciamiento de los formatos de inducción corporativa y presentar información en general de temas puntuales de seguridad industrial, inducción específica del área de trabajo y del cargo.

- Consolidación de Evaluación Desempeño: Recolectar las evaluaciones de desempeño por parte del personal que tiene a su cargo colaboradores, así mismo, consolidar los resultados.
- Actualización Jobs Description: Revisar según decretos y normas que los perfiles de los cargos estén actualizados.
- Actualización plataformas Comfacasanare- Asointra: Alimentar plataforma con la observación correspondiente de los participantes en la convocatoria.
- Realizar, ejecutar y actualizar todos los procedimientos relacionados con el área de Recursos Humanos.
- Demás funciones específicas del departamento de Recursos Humanos.

1.5. Diagnóstico proceso de Recursos Humanos

El departamento de recursos humanos de la Empresa Stork Technical Services sede Yopal, se encarga de gestionar el capital humano, en materia administrativa y operativa del contrato, su administración posee cierto grado de dificultad; debido a que cada ser humano cuenta con hábitos, ideales, creencias y criterios, que no siempre serán positivos.

Dentro del área de Recursos Humanos se manejan distintos procesos que tienen como objetivo el desarrollo del colaborador y de la empresa conjuntamente. Algunos de los procesos son: selección y reclutamiento, inducción, evaluación de desempeño, remuneración, capacitación y desarrollo de personal, entre otros.

➤ Reclutamiento y selección

Uno de los factores más importantes a la hora de decidir quiénes serán los colaboradores que harán parte de la organización, los encargados de cumplir todas las metas establecidas y el cumplimiento de todos los indicadores y rentabilidad de las mismas (Rojas M, 2018).

El primer proceso del área de Recursos Humanos que presenta la compañía es el reclutamiento y selección del personal, actualmente para la evaluación del personal se maneja la prueba psicotécnica 360 de R&HT Ecopetrol la cual no genera una medición completa de las competencias que requiere el personal operativo, con referencia a la evaluación de conocimientos técnicos, no se cuenta con las pruebas para todos los cargos, y en algunos casos estas pruebas se han aplicado durante mucho tiempo, aspecto que no transmite confianza en los resultados que se obtienen.

Otro aspecto que podemos resaltar es la dificultad de conseguir personal que cumpla con los perfiles que establece las normas y resoluciones, conviene señalar que los procesos de selección deben realizarse en el área directa de influencia y debido a la cantidad de vacantes que salen al mes, en algunas oportunidades deben contratarse las personas específicas que indique la comunidad, además dentro del proceso de selección el área que genera mayor impacto actualmente es la de medicina ocupacional, debido a que los resultados de los exámenes médicos del personal se transmiten hasta 4 días después de haberlos practicado, hecho que genera retrasos directamente en contratación ya que serían alrededor de 3 días más para ejecutar esta labor.

➤ Capacitación y desarrollo

Según (Siliceo, 2004) la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Si bien, las capacitaciones son vistas como una mejora para el desempeño de los colaboradores,

En la inducción, la presentación es un extensa y poco interactiva se presentan alrededor de 90 diapositivas de Stork como compañía, HSEQ & SP e inducción específica del contrato, se sugiere que el material sea más dinámico.

Por otra parte, la comunicación con los colaboradores es mínima, se dificulta en qué momento y porque medio podemos enviar noticias del contrato o como los colaboradores pueden enviar información, es importante aclarar que la empresa maneja todos los viernes programas de bienestar relacionados con ley 50, pero no existe un cronograma de actividades establecido por lo que las capacitaciones en cierta medida no cumplen con lo que el personal colaborador requiere, ejemplo de ello es la falta de talleres que tratan sobre las capacitaciones en habilidades blandas en trabajo en equipo, orientación al resultado, comunicación asertiva y resolución de conflictos.

En gran parte el personal presenta miedo en la implementación de nuevas tecnologías, ello está muy relacionado con la falta de preparación y motivación por parte de la administración, es importante que los avances tecnológicos se alineen con el recurso humano.

➤ Compensación y beneficios

Los colaboradores no conocen cuales son los beneficios de la compañía, a su vez las empresas con las cuales se tienen convenios. Este tema debería ser incluido en la inducción, conocer en cabeza de cada quien están los diferentes procesos de gestión humana (bienestar, capacitación) y en ese orden de ideas a quien se puede solicitar temas de capacitación y despeje de dudas que se puedan generar en este proceso, existe un tema un poco difícil y es que la mayoría de capacitaciones y talleres deben ser gratuitos debido a que esta área no tiene un presupuesto por la operación definido, de modo que se apoya en algunos proveedores de la zona para dar cumplimientos a los procesos de bienestar.

En los puestos de trabajo los colaboradores encuentran una ausencia de emociones positivas en su ámbito laboral, lo que se traducen en falta de pertenencia, entusiasmo, pasión y compromiso frente a su labor, se encuentran altos índices rotación y pérdida de talento, el trabajo no es debidamente valorado ni retribuido, por lo tanto, esta implicación hace constar que existe insatisfacción laboral en Stork. Se ha podido observar que la empresa no brinda incentivos a sus colaboradores, el trato y beneficios no se consideran justos, por lo que el ambiente de trabajo que se encuentra en la organización no es el adecuado, se percibe un ambiente tenso que influye directamente en ocasionar estrés laboral, no se sienten satisfechos con el nivel de información formativa que se les brinda para desempeñar sus labores, ya que no conocen de manera clara los protocolos para realizar sus funciones en el área asignada dentro de la empresa.

La práctica de eventos sociales dentro de la empresa no es considerada por la administración, ya que la practican eventualmente, el clima organizacional en el cual

se desenvuelve la empresa, está influyendo notablemente, ya que no satisface las necesidades y expectativas de los colaboradores, además los canales de comunicación que la empresa actualmente está empleando no son los adecuados, puesto que la mayor parte de los colaboradores consideran que la empresa no presta la atención suficiente para mantener al personal informado, aspecto que genera incertidumbre y propicia el que se generen supuestos y comentarios, hay que mencionar además que algunos los espacios físicos que tiene la empresa son inadecuados, a su vez existe carencia en cuanto a herramientas e información de ergonomía para el óptimo desarrollo de las actividades diarias.

➤ Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es un sistema cuya finalidad es comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos del empleado. De esta forma, tu empresa adquiere información básica para una toma de decisiones justa. Con esta herramienta se mide el rendimiento y la conducta de tus trabajadores evaluando aspectos como las capacidades y las fortalezas (Martinez A, 2019).

Sobre éste se pone en evidencia que el desempeño de los colaboradores es evaluado una vez en el año para dar cumplimiento a los requerimientos urgentes de momento, en referencia a las evaluaciones de desempeño siempre los análisis son de sucesos que ya ocurrieron, por ende, se dificulta modificar los mismos, a su vez en temas de despidos, causas de desvinculación, renuncios o bloqueos en plataforma es necesario realizar seguimientos y en dado caso brindar una solución.

Actualmente en la zona existe un buen relacionamiento y trabajo en equipo con RSE, sin embargo, podría realizarse una reunión cada 15 días o una vez al mes con el área para actualizar información, temas pendientes, alertas sociales por procesos de DCH, indicadores, y oportunidades de mejora.

➤ Seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados (Ocupacional, Instituto Nacional para la Seguridad y Salud, 2020). Por ello, este proceso vital para los trabajadores en salud, se pone en evidencia que la empresa Stork debe mejorar la aplicación de prácticas y procedimientos con la adecuada calidad técnica para reducir probabilidad de generar accidentes de proceso y enfermedades laborales, a su vez el entender y conocer los diferentes escenarios que se pueden presentar relacionados con Seguridad y el rol que debe desempeñar cada uno de los colaboradores.

- Medicina Preventiva y de Trabajo

Tienen como objetivo principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de trabajo.

Actividades:

- Exámenes médicos ocupacionales- paraclínicos
- Sistemas de vigilancia epidemiológica Vacunación

Los Elementos de protección Personal (EPP) constituyen la última alternativa para proteger al trabajador en los casos en que los riesgos no pueden ser eliminados o minimizados, para que la protección sea efectiva, se requiere seleccionar adecuada y oportunamente los EPP de acuerdo al tipo de actividad a desarrollar y al riesgo al que se puede estar expuesto, además es importante que el trabajador conozca el funcionamiento, ajuste y limitaciones de cada uno de los elementos que se le suministre. Cuando no se disponga del elemento de protección adecuado, el trabajador no debe realizar ninguna actividad o tarea que ponga en peligro su integridad física, aplica para el personal de Stork Technical Services contratistas y visitantes. Comprende desde la selección hasta el suministro de los EPP, incluyendo directrices sobre entrenamiento, uso y mantenimiento de los mismos.

- Sustancias o drogas psicoactivas SPA: Una sustancia que, al ser ingerida, afecta los procesos mentales, como la cognición o las emociones. Este término y su equivalente “droga psicotrópica” son los más neutros y los que mejor pueden describir todas las sustancias de este tipo, lícitas e ilícitas; sustancias que son descritas dentro del Programa de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas (OIT, 1996).

El impacto del alcohol y las drogas en el ámbito laboral y la importancia de que los gerentes y empresarios promuevan estrategias encaminadas a prevenir el consumo y a crear ambientes de trabajo más sanos y productivos, es necesario ofrecer alternativas de prevención que ayuden a tomar conciencia de la forma en la que cada individuo enfrenta su situación de vida, de los elementos de protección que

tienen a su alcance y los recursos en los diferentes contextos vitales como el familiar, el laboral, el social, entre otros.

- Seguridad Vial

En Stork Technical Services se ha tomado como foco principal a intervenir (4) aspectos importantes: las personas, el vehículo, la vía y la atención de emergencias; con la finalidad de generar cultura en seguridad vial.

Para cumplir con la estrategia corporativa en seguridad vial es necesario que los funcionarios conozcan y aplique los controles de riesgo vial, tales como:

- Evitar exceder la velocidad
- Cinturones de seguridad de uso obligatorio
- Horas de descanso y conducción
- Planificación de desplazamientos
- Vehículo en buen estado

Se debe agregar que el orden y la limpieza de las oficinas dependen del personal de servicios generales, pero debido a la alta demanda de oficinas en ocasiones se presenta acumulación de desorden y suciedad en el lugar de trabajo, aspecto que influye directamente para el buen desempeño de las labores, otro aspecto no menos importante es que los colaboradores están medianamente de acuerdo con la remuneración mensual, por lo que se puede interpretar que el sueldo alcanza explícitamente para cubrir sus necesidades básicas.

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo – COPASST

De conformidad con la Resol. 2013/86 y el decreto 1562/12, todas las empresas e instituciones públicas o privadas con más de 10 trabajadores están obligadas a

conformar un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, quienes tengan menos de 10 trabajadores nombrarán un vigía de seguridad y salud en el trabajo.

Las funciones dentro de Stork se encuentran enmarcadas en proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional, revisar mínimo una vez al año (con la dirección de la empresa) el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para identificar las acciones de mejora y colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer las mejoras correctivas,

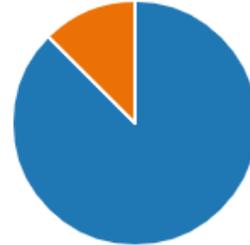
Para concluir, se puede precisar que los puntos en los que más se debería trabajar en la empresa son la capacitación, los incentivos y la motivación para el personal, de tal manera que permita lograr un bienestar integral para los colaboradores, pues se debe tener en cuenta que es necesario ofrecer condiciones apropiadas que posibiliten una satisfacción de las necesidades puntuales del ambiente laboral.

1.2.6. Análisis de resultados de la encuesta

A continuación, se describen los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores del área Administrativa de Stork Technical Services sede Yopal. Se desglosará ítem a ítem para analizar las respuestas obtenidas, con el fin de detallar las debilidades o fortalezas de su clima organizacional.

Pregunta 1. Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma.

● Siempre	7
● Casi Siempre	1
● Pocas Veces	0
● Nunca	0



Se puede evidenciar en el primer ítem, que el 88% de los encuestados respondieron con la opción siempre, el 13% respondió casi siempre. Es decir que la mayoría de los empleados afirma que al ingresar a la compañía fueron informados de objetivos y políticas que tiene establecida la empresa.

Pregunta 2. Existe cooperación entre compañeros de trabajo en la organización para dar cumplimiento a las tareas asignadas

● Siempre	0
● Casi siempre	7
● Pocas veces	1
● Nunca	0



Para este ítem se puede observar que el 88% respondió con la opción casi Siempre, con un 13% pocas veces. Lo que indica que la mayor parte del personal mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

Pregunta 3. Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo

● Siempre	0
● Casi siempre	1
● Pocas veces	3
● Nunca	4



Se puede determinar en este ítem que el 50% de las respuestas se ubican en las opciones nunca y pocas veces, resultando esta una mayoría considerable frente al 13% de casi siempre, lo cual puede significar que los trabajadores no son autónomos en la toma de decisiones, en donde se evidencia que existe poca comunicación con los jefes.

Pregunta 4. Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.

● Siempre	1
● Casi siempre	7
● Pocas veces	0
● Nunca	0



En este gráfico se evidencia que la mayoría de los entrevistados, específicamente el 88% respondió casi siempre y un 13% respondió siempre, lo cual denota que la mayoría se siente satisfecho con las herramientas de comunicación y creen que son suficientes para el cumplimiento de los objetivos.

Pregunta 5. Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este.

● Siempre	0
● Casi Siempre	3
● Pocas Veces	5
● Nunca	0



El grafico muestra notable variación en las respuestas, teniendo la opción de casi siempre un 38% y con una gran mayoría 63% pocas veces, por ende, se debe trabajar en el diseño o implementación de instrucciones bien definidas y claras, pues se nota que no todo el personal conoce y mucho menos las cumple a cabalidad.

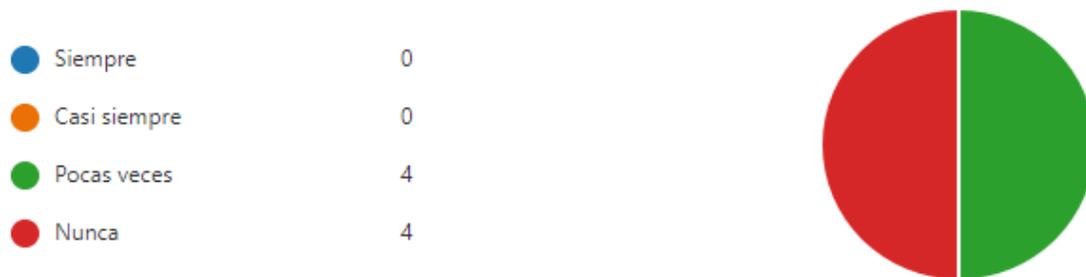
Pregunta 6. La empresa dispone de espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.

● Siempre	0
● Casi siempre	1
● Pocas veces	6
● Nunca	1



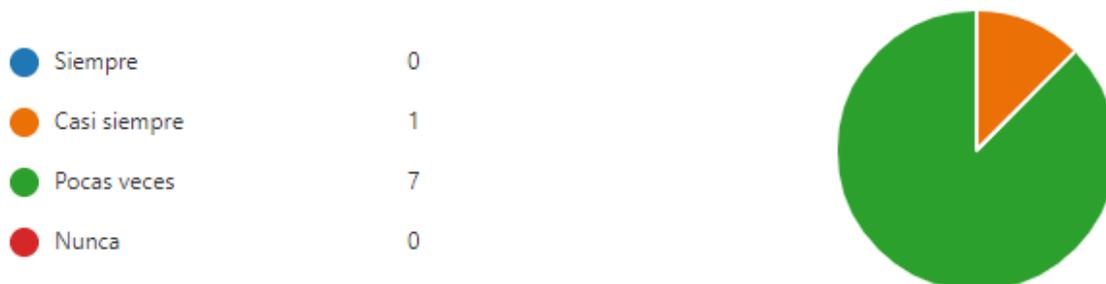
Se puede determinar que para esta pregunta la mayoría de los encuestados respondió con la opción Pocas veces 75%, nunca y casi siempre con un 13%. Esto evidencia que el ambiente de trabajo no es agradable y no promueve las relaciones interpersonales, ocasiona un ambiente laboral pesado afectar y puede influir directamente en el desempeño de los empleados.

Pregunta 7. La empresa realiza actividades culturales, deportivas, paseos, y otras actividades de diversión



Se puede observar de acuerdo a los resultados que el 50% respondió pocas veces y el 50% respondió Nunca. Analizando este resultado, se puede observar que las percepciones en cuanto a actividades para el bienestar laboral son nulas, esto afecta negativamente el ambiente y propicio descontento entre los empleados.

Pregunta 8. El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.



Con respecto a este ítem, una mayoría considerable representada por un 88% respondió con la opción pocas veces, lo cual evidencia que existe dificultad para poder ascender dentro de la empresa, a su vez el poder ajustar el salario. Debido a lo anterior, necesita mejorar aspectos para lograr la confianza en el personal.

Pregunta 9. Las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, etc.) son óptimas para el buen desempeño de su labor.



La mayoría de los trabajadores de Stork respondió siempre con un 100% lo cual determina que las condiciones físicas son atractivas y competentes para desempeñar las labores. Esto representa un punto a favor de la empresa ya que se traduce de alguna manera en que sus empleados la prefieran y tengan permanencia dentro de ella, a pesar de las dificultades que se tengan en cuanto a comunicación, confianza, y otros aspectos del clima organizacional que se han mostrado con índices negativos en ítems anteriores.

Pregunta 10. Siento que recibo con frecuencia el reconocimiento cuando cumplo con mi trabajo de manera efectiva.



Mediante este gráfico la mayoría de los encuestados con un 63% respondieron con la opción pocas y 38% respondió que nunca la empresa les premia su buen

desempeño laboral. Es decir que la empresa pocas veces reconoce el esfuerzo adicional o la dedicación de sus empleados de forma constante.

1.5.1. Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE)

La matriz MEFE es una herramienta de diagnóstico que permite realizar un estudio de campo, permitiendo identificar y evaluar las oportunidades y amenazas más importantes de los factores externos que afectan a la empresa, para su elaboración se establecen entre diez y veinte factores críticos o determinantes para el éxito, de los resultados obtenidos un peso ponderado por debajo de 2,5 caracteriza a las empresas débiles frente a los factores externos, y un peso ponderado por encima de este indica una posición fuerte ante los factores externos.

Tabla 1
Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE)

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES EXTERNOS (MEFE)			
Factores determinantes de éxito	Peso relativo	Calificación (1,2,3 Ó 4)	Peso ponderado
Oportunidades			
Crecimiento de compañías O&M relacionadas con la actividad petrolera	0,06	2	0,12
Alto índice de desempleo	0,08	3	0,24
Desarrollo tecnológico	0,06	4	0,24
Crecimiento de la economía colombiana	0,07	3	0,21
Presencia de Ecopetrol en otros países	0,06	3	0,18
Flexibilización de normas en temas de contratación de servicios O&M	0,08	4	0,32

Aumento de la oferta de programas de capacitación por competencias laborales	0,06	3	0,18
Amenazas			
Condicionamiento de empleos de áreas de influencia	0,1	2	0,20
El mercado laboral podría presentar mejores ofertas para atraer el personal activo de la organización	0,09	2	0,18
Se dificulta encontrar personal que cumpla con las especificaciones requeridas para llenar la vacante	0,06	3	0,18
Limitación en resultado de exámenes médicos	0,07	1	0,07
Nuevos competidores con alto nivel de inversión	0,07	3	0,21
Aumento de normas y leyes medioambientales	0,08	3	0,24
Bloqueos y paros en vías de operación	0,06	2	0,12
Suma	1,00		2,69

Análisis de resultados

De acuerdo a la matriz de evaluación de los factores internos, se puede concluir que la empresa Stork Technical Services sede Yopal tiene una posición por encima del promedio de 2,69 lo que indica que prevalecen más las fortalezas que las debilidades.

Hay que destacar que las variables que se encuentran en las oportunidades fueron las principales causas de haber arrojado esos datos positivos, según los factores analizados la Flexibilización de normas en temas de contratación de servicios O&M

y el alto índice de desempleo son las variables que ubican a la empresa en este rango, en cuanto a las amenazas son factores estratégicos en el sector de hidrocarburos que no pueden pasar desapercibidos, las amenazas con mayor puntuación son que el mercado laboral podría presentar mejores ofertas para atraer el personal activo de la organización, aumento de normas y leyes medioambientales y la dificultad que presenta la empresa para encontrar personal que cumpla con las especificaciones requeridas para aplicar a las vacantes.

1.2.7. Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI)

Esta herramienta para la formulación de la estrategia resume y evalúa las fortalezas y las debilidades principales en las áreas funcionales de una empresa, al igual que en la MEFE se determinan entre diez y veinte factores críticos o determinantes para el éxito, un peso ponderado por debajo de 2,5 caracteriza a las empresas débiles frente a los factores externos y un peso ponderado por encima de este indica una posición fuerte ante los factores externos.

Tabla 2
Matriz de Evaluación de Factores Interno (MEFI)

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNO (MEFI)			
Factores determinantes de éxito	Peso relativo	Calificación (1,2,3 Ó 4)	Peso ponderado
Fuerzas			
Políticas y procedimientos de RRHH establecidos por la casa matriz	0,06	4	0,24
Capacidad de realizar alianzas para capacitar al personal	0,08	3	0,24
Conocimientos en el reclutamiento y selección de personal	0,06	4	0,24

Ubicación estratégica de las bases de operación	0,05	4	0,20
El área RRHH mantiene pendiente de fechas especiales para felicitar y motivar al personal	0,07	3	0,21
Las tecnología manejadas por la empresa permite comunicación con las diferentes áreas	0,07	4	0,28
Interés por generar espacios de participación en los colaboradores	0,07	3	0,21
Debilidades			
Falta de programas de evaluación y desarrollo del personal	0,08	1	0,08
Sistema administrativo autoritario que provoca un clima laboral inestable	0,10	1	0,10
Deficiencia en la comunicación asertiva	0,08	1	0,07
Bajos niveles de motivación	0,09	2	0,14
Proceso de selección con vigencia mínimo	0,05	2	0,14
Se desconoce los beneficios de la compañía para los colaboradores	0,06	1	0,07
Pocas actividades de bienestar para realizar (Ley 50)	0,08	1	0,08
Suma	1,00		2,30

Análisis de resultado

El resultado final de la matriz MEFE arrojó un resultado de 2,30 lo que significa que hay una presencia mayor de debilidades que fortalezas en el marco interno de Stork

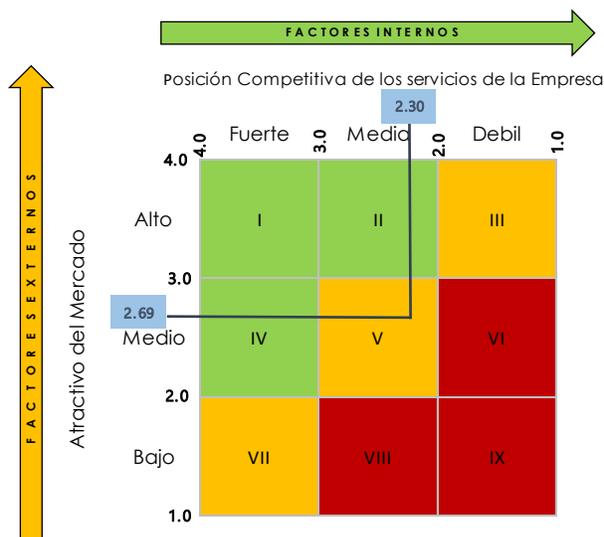
Technical Services sede Yopal, la situación es desfavorable debido al sistema autoritario que provoca inestabilidad en el clima laboral , a ello es de sumarle la falta de capacitaciones en temas de bienestar y los bajos niveles de motivación que se presentan actualmente, habría que decir también que la comunicación que se maneja es nula y genera retrasos en los procesos.

Algo muy importante sobre esto, es que la empresa no realiza medición alguna sobre el bienestar y la felicidad en el área de trabajo, es así que cuando un colaborador no es feliz deja de ser eficiente.

1.2.8. Matriz Interna y Externa

La matriz Interna Externa representa una herramienta para evaluar a una organización, tomando en cuenta sus Factores Internos (Fortalezas y Debilidades) y sus Factores Externos (Oportunidades y Amenazas), cuantificando un índice que se puede graficar y ubicar en uno de los 9 cuadrantes de dicha matriz

Figura 3
Matriz Interna y Externa



El análisis de resultado para la empresa Stork Technical Services utilizando el modelo IE es que la empresa se encuentra en el cuadrante V de (mantener y retener) por lo que se aconseja utilizar una estrategia de selectividad.

Por esto, la empresa debe fortalecer y renovar sus procesos , ya que con la aplicación de la estrategia de desarrollo interno lo que se busca es que la empresa organice, mejore y actualice todos los procedimientos y actividades que se realizan en ella, para el cumplimiento de los objetivos, así mismo se presenta la facilidad de poder formar alianzas estratégicas que permiten mejorar el clima laboral, de esta manera se logra ver un futuro potencial para el área de recursos humanos de Stork Technical Services.

Tabla 3
Matriz DOFA

FACTORES EXTERNOS		OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
		O1	Crecimiento de compañías O&M relacionadas con la actividad petrolera	A1	Condicionamiento de empleos de áreas de influencia
O2	Alto índices de desempleo	A2	El mercado laboral podría presentar mejores ofertas para atraer el personal activo de la organización		
O3	Desarrollo tecnológico	A3	Se dificulta encontrar personal que cumpla con las especificaciones requeridas para llenar la vacante		
O4	Crecimiento de la economía colombiana	A4	Limitación en resultado de exámenes médicos		
O5	Presencia de Ecopetrol en otros países	A5	Nuevos competidores con alto nivel de inversión		
O6	Flexibilización de normas en temas de contratación de servicios O&M	A6	Aumento de normas y leyes medioambientales		
O7	Aumento de la oferta de programas de capacitación por competencias laborales	A7	Bloqueos y paros en vías de operación		
FACTORES INTERNOS		OPORTUNIDADES - FORTALEZAS		AMENAZAS – FORTALEZAS	
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES - FORTALEZAS		AMENAZAS – FORTALEZAS	
F1	Políticas y procedimientos de RRHH establecidos por la casa matriz	<p>Buscar el fortalecimiento organizacional por medio de la certificación que brinda el SENA en temas de capacitaciones y buenas prácticas laborales. (07,03, F2)</p> <p>Implementar el marketing de redes sociales, como lo es Facebook e Instagram, con el fin de promover las excelentes oportunidades laborales con las que cuenta Stork (03, F6, F1,)</p>	<p>Instalar paneles solares que ayuden al ahorro de energía en diferentes áreas de la Empresa, permitiendo contribuir al desarrollo sostenible y cuidado del medio ambiente (A6, F1, F4)</p> <p>Implementar alianzas con otras empresas del sector de hidrocarburos, con el fin de complementar servicios con los cuales no se cuentan, permitiendo generar ingresos para las partes involucradas y brindar una experiencia satisfactoria en la prestación del servicio (A2, A5, F2, F7)</p>		
F2	Capacidad de realizar alianzas para capacitar al personal				
F3	Conocimientos en el reclutamiento y selección de personal				
F4	Ubicación estratégica de las bases de operación				

F5	El área RRHH mantiene pendiente de fechas especiales para felicitar y motivar al personal	Generar espacios de participación periódicos en donde los empleados aporten su conocimiento para fortalecer la cultura y clima organizacional dentro de la Empresa (O7, F7,F6,)	Definir previamente el perfil mínimo al cual se puede llegar, para no improvisar en las reuniones con las comunidades. (A1, F3) Realizar publicaciones en carteleras internas, torta de celebración, decoración de puesto de trabajo(A5,F5)
F6	Las tecnología manejadas por la empresa permite comunicación eficiente con las diferentes áreas		
F7	Interés por generar espacios de participación en los colaboradores		
DEBILIDADES		OPORTUNIDADES - DEBILIDADES	AMENAZAS – DEBILIDADES
D1	Falta de programas de evaluación y desarrollo del personal	Realizar acciones de formación y capacitación orientadas a desarrollar una cultura de la seguridad, cuidado de sí mismo, del otro y del ambiente (O1, O7, D1)	Establecer un plan de trabajo de actividades de bienestar que incluya el aprovechamiento de los lugares para trabajar, además el poder conservar y atraer talento. (A2, D2, D4) Programar reuniones mensuales donde sea posible conocer expectativas de los empleados (A1, D3) Vincular a las familias de los colaboradores mediante actividades los fines de semana, como lo son ofrecer pasadías en empresas aliadas como Comfacasanare. (A2, D4)
D2	Sistema administrativo autoritario que provoca un clima laboral inestable	Programar tardes recreativas que estén alineadas a valores corporativos, y competencias blandas pendientes por desarrollar en el personal de la compañía. (O6, O7, D2)	
D3	Deficiencia en la comunicación asertiva	Generar espacios en los cuales se promueva la felicidad del colaborador mediante elegíos y reconocimientos (O7, D4)	
D4	Bajos niveles de motivación	Trabajar mancomunadamente con Skandia empresa de seguros de vida S.A. con el fin de aprovechar los conocimientos en temas de planeación financiera.(O1,O7,D7)	
D5	Vigencia mínima en los procesos de selección		
D6	Se desconoce los beneficios de la compañía para los colaboradores		
D7	Pocas actividades de bienestar para realizar (Ley 50)		

1.6. Estructura de la propuesta de mejoramiento

1.6.1. Título

La felicidad en el trabajo como estrategia para fortalecer el clima laboral de la Empresa Stork Technical Services, sede Yopal.

1.2.9. Objetivo general

Implementar acciones desde el enfoque de felicidad en el trabajo como estrategia para el fortalecimiento del clima laboral de la empresa Stork Technical Services, sede Yopal

1.2.10. Objetivos Específicos

- Establecer un programa de incentivos para fortalecer el clima laboral de los colaboradores, garantizando el desarrollo de emociones positivas en el trabajo.
- Desarrollar programas de bienestar que fortalezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores.
- Definir estrategias que permitan desarrollar los factores motivacionales que intervienen en la felicidad en el trabajo de los colaboradores de Stork Technical Services.

1.2.11. Justificación

La Felicidad en el trabajo es un tema que se ha venido hablando en las organizaciones y principalmente en la Gestión de los Recursos Humanos desde hace algunos años en países de Europa, en los países de Latinoamérica es un tema reciente que se ha implementado para estar a la vanguardia con las demás organizaciones en un contexto global y para llegar a ser únicos diseñando y definiendo su propio modelo de Felicidad.

Por lo mismo es pertinente para las empresas el conocer acerca de cómo se logran mejores entornos laborales, como se consigue y se retiene el mejor talento, como se mejora la productividad y como se hace más competitiva no solo a la empresa sino a las personas que trabajan en ellas, esto conlleva a revisar los beneficios que se pueden presentar para los colaboradores, un ambiente que les permita trabajar con satisfacción encontrando un estímulo a la hora de realizar una actividad, que no sólo les proporcione beneficio económico sino a su vez autorrealización y felicidad.

De acuerdo con lo anterior, se tiene que la empresa Stork Technical Services podrá mejorar en indicadores que en la actualidad posee fallas y que están afectando directamente el clima laboral como son: falta de capacitaciones e incentivos del área de recursos humanos, se tienen evidencias que los empleados no están conformes con el nivel de participación en las decisiones y debido a los nuevos recursos o avances en la tecnología, sienten que no es probable un crecimiento a nivel profesional.

2. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

La felicidad en el trabajo como estrategia para fortalecer el clima laboral de la Empresa Stork Technical Services, sede Yopal.

2.1. Propuesta

Implementar acciones desde el enfoque de felicidad en el trabajo como estrategia para el fortalecimiento del clima laboral de la empresa Stork Technical Services, sede Yopal

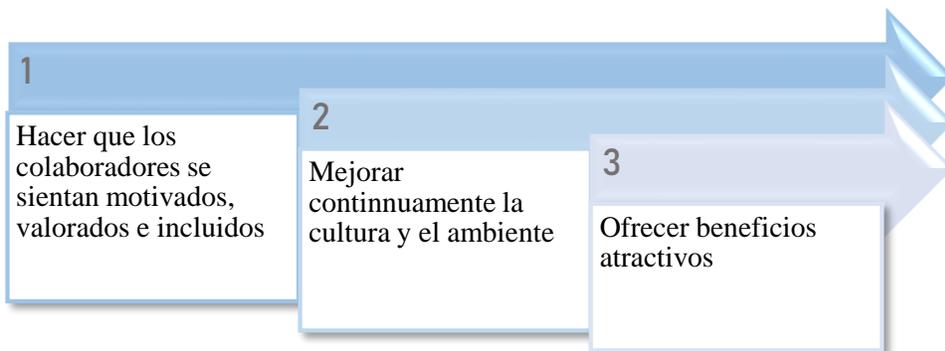


Fuente: Rondón (2021)

2.2. Estrategias

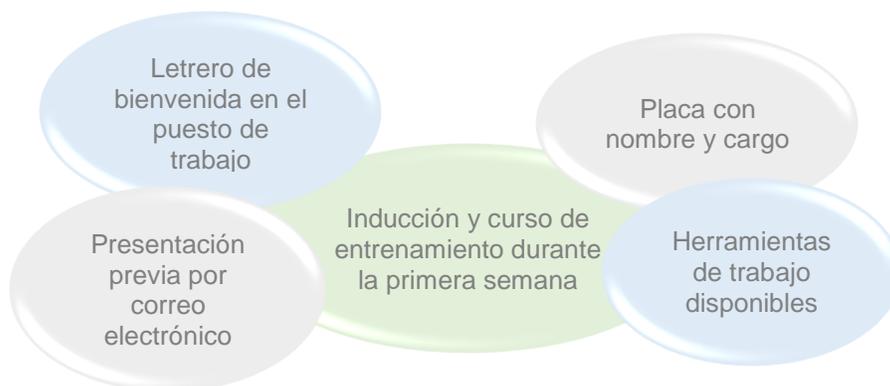
- Establecer un programa de incentivos para fortalecer el clima laboral de los colaboradores, garantizando el desarrollo de emociones positivas en el trabajo.

El presente programa tiene como finalidad mantener permanentemente a las personas motivadas y comprometidas con los objetivos de la empresa, se debe considerar la importancia de incentivar a los empleados para que las actividades llevadas a cabo en la empresa sean de la calidad deseada, así como las relaciones interpersonales y la satisfacción individual, con el fin de lograr un equilibrio de intereses, de esta forma se logra un entorno idóneo, que produce beneficios y crecimiento en el desempeño de las funciones de cada empleado.

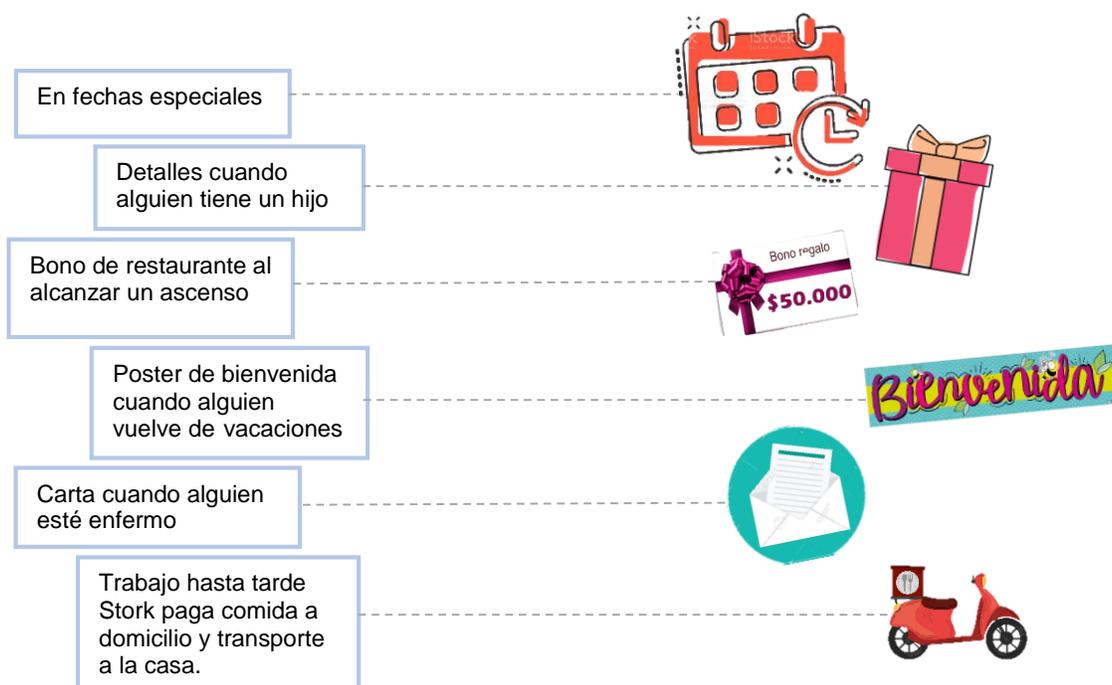


Fuente: Rondón (2021)

1. Hacer que los colaboradores se sientan motivados, valorados e incluidos



Definir pautas claras de reconocimientos e incentivos que apoyen las actividades de motivación de la empresa, se sugieren las siguientes:



Fuente: Rondón (2021)

Como primera acción para la puesta en marcha del plan de incentivos se llevó a cabo la celebración de cumpleaños del colaborador Juan Carlos Tamayo, la celebración estuvo acompañada de publicaciones en carteleras internas, torta de celebración, decoración de puesto de trabajo y ½ día libre para que el colaborador pudiese compartir con su familia, este día se solicitó y coordino directamente con el jefe inmediato para garantizar la continuidad de la operación.



2. Mejorar continuamente la cultura y el ambiente

Las actividades de bienestar de cualquier compañía deben estar enfocados en poder cubrir las necesidades y expectativas de los colaboradores, desde el Área de Recursos Humanos de Stork se justifican las actividades en la medina en que son necesarias para lograr dinamizar las rutinas laborales mediante espacios agradables que buscan que el empleado olvide por un momento las responsabilidades y disfrute de un momento ameno y recargable para continuar con sus labores, dentro de las actividades que se tenían previstas estuvo la realización de un bingo, en el cual participo el personal de la base de Yopal y del CPF Floreña, esta actividad fue solicitada directamente con Skandia, empresa que presta servicios a Stork.

- Bingo





Mejorar la participación: Se implementó el Bingo el día viernes 30 de abril obteniendo la participación del personal de la base floreña y trabajadores del área operativa, la actividad fue realizada mediante la plataforma Teams y liderada por personal de la empresa Skandia quienes fueron los encargados de establecer los premios para los colaboradores, entre los obsequios destacados se encuentran agendas, termos, y bonos para el empleado y su familia.

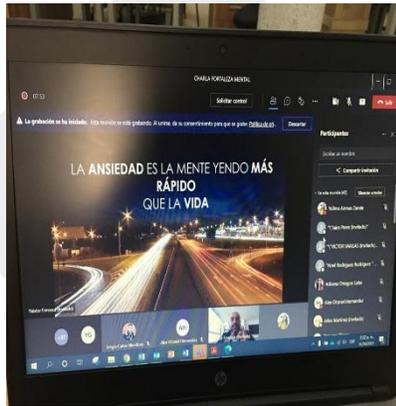
- Zumba bailable

Para la realización de esta actividad se contó con el instructor de zumba German Patiño, se logró promover un espacio para ejercitar el cuerpo y salir del estrés que diariamente se presenta en la compañía, la idea es que colaboradores y familiares puedan acceder a este tipo de actividades, aprovechando las herramientas como Teams que facilita el desarrollo eficaz en tiempos de pandemia, los colaboradores al final de la actividad presentan un balance positivo y sugieren que se estudien nuevas actividades de este tipo ya que impacta y se ven reflejadas a la hora de volver al desempeño de sus funciones.



- Salud mental

La segunda actividad planeada y ejecutada es bienestar mental, una charla interactiva por parte de Néstor Fonseca el cual expuso la importancia que tiene la salud mental y como las empresas tienen que estar pendiente de esta problemática que viven en algunas ocasiones sus empleados, por ello es necesario el conocimiento de actividades relacionadas con esta área y cómo puede afectar notablemente el estado de ánimo ocasionando estrés y por ende bajo rendimiento laboral. Finalmente, el profesional en el tema explico que si en algún momento sienten algunos de los síntomas con frecuencia deben solicitar ayuda y realizar un seguimiento a su proceso. De esta manera se genera un impacto positivo sobre los empleados otorgando confianza y seguridad en su entorno laboral.



- Capacitación comunicación asertiva

La capacitación estuvo a cargo de Andrea Arena quien expuso los beneficios de una buena comunicación, que permite generar mayor confianza para enfrentar problemas y resolver los conflictos, tocar el lado humano y convivir con el equipo de trabajo de una manera diferente para fortalecer la unión, además se dieron a conocer como base en la promoción del respeto y de la empatía, aspectos que influyen directamente en las relaciones laborales.



3. Ofrecer beneficios atractivos

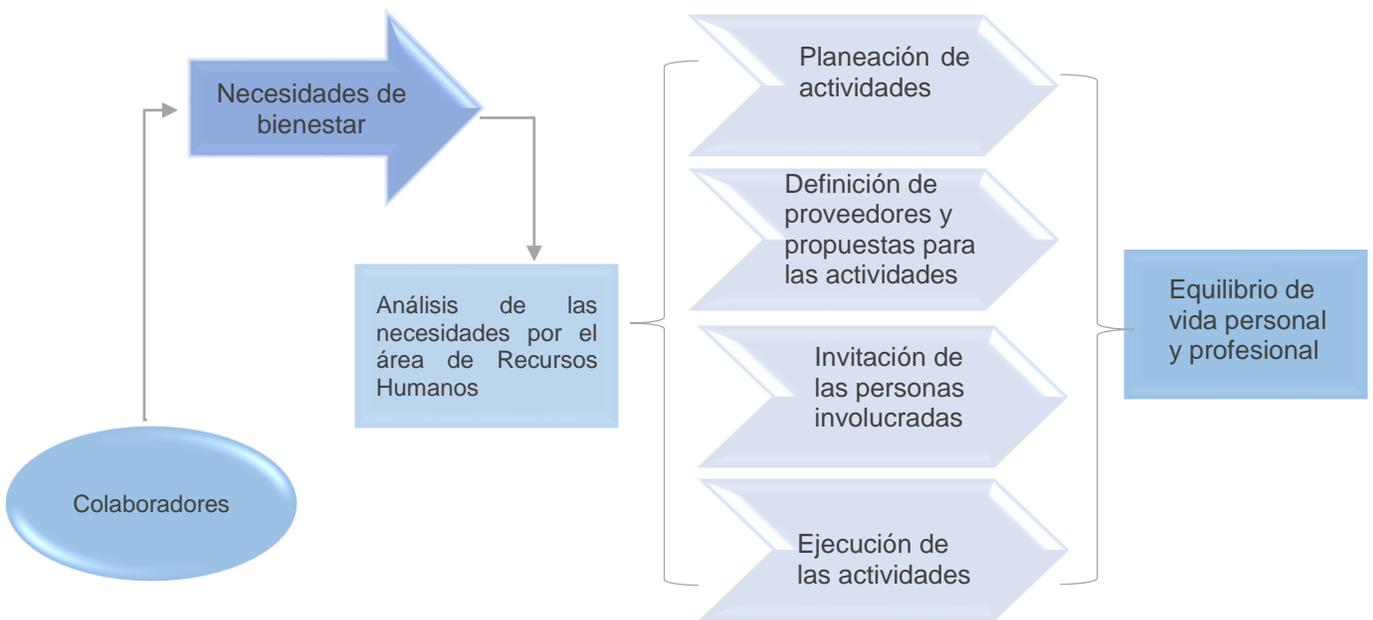
Los beneficios atractivos hacen que los colaboradores se identifiquen más con la cultura de la empresa, buscan llenar expectativas morales para incrementar la satisfacción y retener a los mejores.



La importancia radica en que cuanto más valore un trabajador los beneficios de su empresa, más probabilidades tiene de estar comprometido e involucrado con su trabajo, esto es tan efectivo como recibir un gran sueldo o tener un jefe atento.

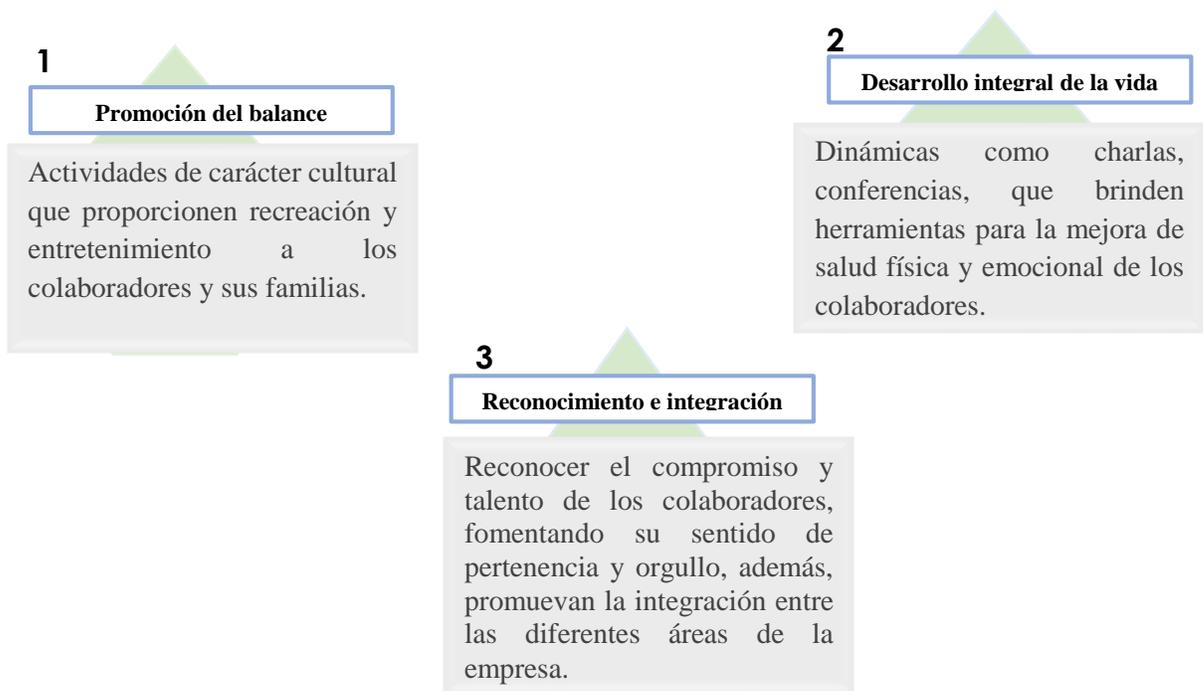
Por lo tanto, desde el área de recursos humanos se busca crear beneficios atractivos, logrando generar un impacto positivo al interior de la empresa, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

- Desarrollar programas de bienestar que fortalezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores.



Fuente: Rondón (2021)

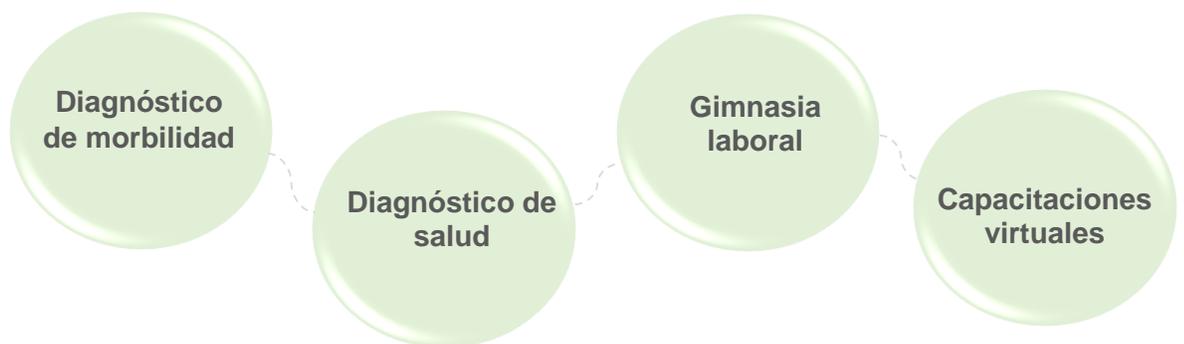
El propósito del programa de bienestar es promover el equilibrio de la vida personal y laboral de los colaboradores de la compañía, a través de espacios enfocados en tres frentes principales.



Fuente: Rondón (2021)

➤ Programa de Bienestar Integral

El programa de bienestar está dirigido a todos los funcionarios de Stork Technical Services que desarrollen labores de tipo administrativo y operativo de acuerdo a las funciones del cargo, es muy útil para quienes realizan labores en computador de escritorio y/o portátil, actividades que impliquen movimientos repetitivos y posturas inadecuadas el desarrollo cuenta con las siguientes fases



- Diagnóstico de Morbilidad

Encuesta para la detección de síntomas Osteomusculares; determinar la presencia de molestias a nivel osteomuscular en los segmentos corporales más comprometidos en el mantenimiento de posturas estáticas y en la ejecución de actividades repetitivas de la población trabajadora a nivel laboral; con el fin de identificar la población con riesgo de acuerdo con la sintomatología manifestada por los funcionarios.

- Masajes descontracturantes: Se busca que los colaboradores reciban al menos una vez al mes un masaje de 15 minutos en su trabajo, para ello se realizara un cronograma organizado de modo tal que nadie se quede sin masaje.

- Diagnóstico de salud

Se realizarán exámenes médicos periódicos con énfasis osteomuscular, con el fin de identificar población vulnerable para riesgo osteomuscular con base a los antecedentes, signos y/o síntomas que manifieste el funcionario y se encuentren en el examen físico realizado.

- Gimnasia laboral

La gimnasia laboral es una actividad física realizada durante el horario de trabajo, la realización de ejercicios gimnásticos en el ámbito laboral debe ser concebida como un elemento indispensable dentro del espacio de trabajo de toda empresa u organización, para brindarle a los trabajadores la posibilidad de mejorar sus posturas a través de la ubicación de los segmentos corporales más convenientes

para su estructura corporal, tendiente a conservar la salud y evitar dolores o lesiones provocados por fatiga o retracciones musculares que puedan ser producto de la labor cotidiana dentro de la empresa. Para lograrlo se realizan actividades como:

- Identificar personas dentro de la empresa con la motivación y disposición suficiente para la realización de ejercicio, durante la ejecución del programa Gimnasia laboral.
- Desarrollo de actividades que mejoren las capacidades de movilidad articular, fuerza y coordinación de los trabajadores.

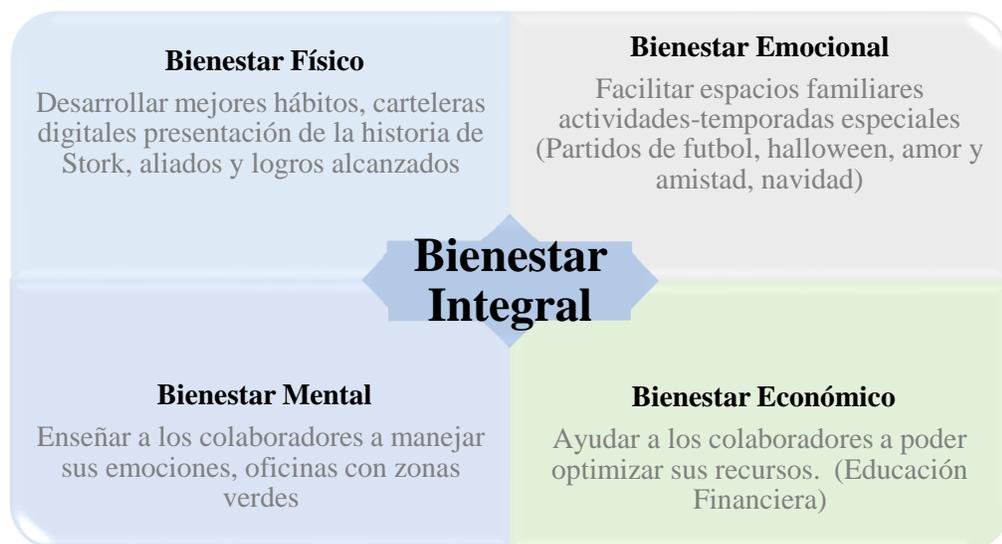
Se debe desarrollar en sesiones de 20 minutos tres veces al mes en cada una de las áreas administrativas de la oficina principal, los módulos a desarrollar son:

Módulo	Descripción
Movilidad Articular	Eliminar la tensión muscular acumulada y mejorar el rango articular de los segmentos comprometidos en el trabajo.
Fortalecimiento	Compensar el desbalance muscular, aumentar el nivel de fuerza, resistencia y prevenir problemas posturales.
Coordinación	Aumenta la capacidad de la persona para percibir la acumulación de tensión en cada zona del cuerpo.

- Capacitaciones virtuales

Se realizarán capacitaciones Virtuales, con información puntual y recomendaciones en diferentes temas relacionados con Salud en el ser humano a nivel psicosocial. Que serán publicados en las plataformas virtuales para que todos tengan acceso a las mismas.

El programa de Bienestar Integral debe estar alineado con la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debido a que la responsabilidad y los resultados se comparten mancomunadamente, por ello se establece la importancia de la movilidad laboral, en la medida en que el colaborador logre adaptarse a nuevas formas de funcionamiento relacionadas con los cambios tecnológicos y organizacionales, pero a su vez que permita un óptimo desplazamiento si se requiere un cambio de funciones en su área.



Fuente: Rondón (2021)

Las nuevas tendencias en materia de gestión humana se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones, se buscan generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura como base para el incremento de los resultados individuales y grupales.

➤ Programa Seguridad, Orden y Limpieza (SOL)

Mejorar continuamente el entorno laboral, brindando a los colaboradores un ambiente seguro y sano de trabajo; y así mismo disminuir la ocurrencia de posibles accidentes de trabajos, enfermedades laborales, ausentismo laboral, contaminación ambiental, originados por exposición directa de los peligros, condiciones de seguridad, orden y limpieza. Motivando y comprometiendo a todo el personal a participar activamente en el programa, en pro del bienestar común, este programa permite:

- Controlar condiciones de riesgo
- Disminuir accidentes ocasionados por este riesgo
- Involucrar a los colaboradores el tema de seguridad, orden y limpieza, optimizando las condiciones en sus puestos de trabajo para el desarrollo de sus actividades.
- Estimular y comprometer a todo el personal en cumplimiento de normas.
- Prevenir la contaminación ambiental en los centros de trabajo.
- Crear conciencia en todos los niveles administrativos y operativos, en que la seguridad, salud y medio ambiente son una responsabilidad de todos.

Componentes del programa

Componente Seguridad

- Cumplimiento de normas de seguridad
- Cumplimiento de procedimientos de trabajo seguro.
- Uso adecuado de herramientas y equipo

Componente Limpieza

- Aseo en áreas y puestos de trabajo
- Aseo de baños
- Participación en brigada de aseo

Componente Orden

- Orden del área de trabajo
- Puestos de trabajo libres de obstáculos que permitan la movilidad en el desarrollo de las actividades.
- Selección de los elementos u objetos realmente necesarios

Fuente: Rondón (2021)

Evolución del programa: Los Responsables HSE de cada área de trabajo con el acompañamiento del jefe inmediato, califican el programa a los colaboradores.

Valoración en puntos	Calificación
5	Excelente
4	Bueno
3	Regular
2	Deficiente
1	Malo

Se premiará al primer y segundo puesto a las áreas que mayor puntaje hayan presentado en la evaluación semestral. Los premios serían los siguientes

- Primer Puesto: Bonos por \$100.000
- Segundo Puesto: Bonos por \$50.000
- Definir estrategias que permitan desarrollar los factores motivacionales que intervienen en la felicidad en el trabajo de los colaboradores de Stork Technical Services.

La felicidad en el trabajo se relaciona directamente con el estado de ánimo de los colaboradores, y en este sentido se presenta un equilibrio entre el tiempo y el esfuerzo que se invierte para obtener una recompensa, Stork en su funcionamiento debe apostar por generar valor en las personas y obtener rentabilidad del empleado feliz, ello enmarcado en la calidad del entorno laboral y la prevención del estrés. En la actualidad las personas quieren un lugar de trabajo en el cual le brinden la oportunidad de aprendizaje, fomenten la creatividad e inspiración, de donde resulta el visualizar la felicidad como un activo valioso en el que empleados como empresa alcancen los objetivos propuestos.

Factores que favorecen la felicidad en el trabajo

- Respeto
- Buen ambiente laboral y buena relación con los compañeros
- Igualdad y reconocimiento personal
- Conciliación
- Trabajo motivador
- Sueldo

Con las siguientes estrategias, se pretende que los empleados tengan una mayor autonomía en su trabajo, que conozcan con mayor certeza los beneficios y cuál es su importancia dentro de la empresa.

- Hábitos de vida saludable

Formación en Hábitos de Vida Saludables sugeridas para el personal

- Implementar guías de buena alimentación.: Es importante comer bien y de forma saludable, algo que a veces se pierde de vista cuando se está trabajando.
- Capacitación en nutrición saludable Snacks Felicidad
- Taller en uso de verduras y frutas
- Semana de la Salud

- Cultura del movimiento.

Busca reducir el sedentarismo a través de convenios con diferentes gimnasios, torneos deportivos y caminatas ecológicas. Por otro lado, se promueve el uso de la bicicleta y la no utilización de vehículos.

- Talleres de felicidad en el trabajo

Por medio de actividades lúdicas se sensibiliza al personal de la importancia que tiene la felicidad en el trabajo y el reconocer cuales son los valores y la de los compañeros.

Teletrabajo: Ley 1221 de 2008. Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad.

- Flexibilidad de tiempo

Implementar prácticas de trabajo como horarios flexibles, jornada laboral inferior a las 48 horas semanales, para balancear la vida familiar y laboral, contar con tiempo para estudiar, compartir con los seres más allegados, planear el tiempo de descanso y recreación

- Ofrecer a los empleados más puntuales un reconocimiento para incentivarlos a llegar siempre puntual a su trabajo.
- Brindar capacitación a los empleados de la empresa sobre las diferentes herramientas que existen para administrar el tiempo, tales herramientas

permitirán a los empleados planear y organizar de una mejor manera sus actividades, lo que conllevará a un mayor aprovechamiento del tiempo que se les ha asignado para realizar sus funciones.

- Capacitar a los jefes sobre el trato y el manejo que deben dar a sus empleados para fortalecer la relación entre jefes y subordinados.
- Informar de los logros alcanzados y hacerlo oportunamente para mantener la efectividad en el flujo de información.
- Entrega de Gratitud: A cada colaborador se le entregan stickers de carita feliz para pegarlos a otros compañeros como gesto de agradecimiento por alguna acción que haya sido representativa en el día.

➤ Procedimiento de Evaluación de Capacitación

¡Tu opinión nos interesa!

Fecha: _____

Lugar: _____

Curso: _____

Tú opinión es muy importante para nosotros. Agradecemos diligenciar la siguiente evaluación de la manera más objetiva posible, calificando cada una de las variables de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular 3: Bueno 4: Sobresaliente 5: Excelente

Contenido	1	2	3	4	5
Los objetivos se cumplieron de acuerdo a lo establecido al inicio de la sesión.					
La información que se presentó se encontraba actualizada.					
El material de apoyo fue útil para la comprensión del contenido.					

Facilitador	1	2	3	4	5
Utilizó un vocabulario claro.					
Orientó las discusiones y/o debates del grupo.					
Dominó el tema de acuerdo a la alineación de expectativas.					
Utilizó material de apoyo (actividades lúdicas, ayudas audiovisuales, entre otros).					
Solucionó dudas y/o inquietudes.					

Crecimiento y Desarrollo	1	2	3	4	5
La participación en el programa aporta a tu crecimiento personal.					
La participación en el programa aporta a tu crecimiento laboral.					
Los conocimientos adquiridos pueden ser aplicados en tu vida diaria.					

Logística	1	2	3	4	5
Infraestructura (iluminación del salón, comodidad de las sillas)					
Limpieza y orden de las instalaciones.					
El tamaño del grupo con el que asististe fue el adecuado para el desarrollo de la sesión.					
Calidad en los alimentos y bebidas.					

Déjenos saber, ¿cuál es el aporte de esta capacitación a tu rol dentro de la Organización?:

Estamos atentos a sus sugerencias:

CONCLUSIONES

- Gracias al trabajo y la gestión realizada en la empresa Stork Technical Services como profesional pasante de apoyo, además de poner a prueba y en práctica mis capacidades como profesional en Administración de Empresas, también mejoré mis habilidades personales, las cuales resultaron ser fundamentales para tener un desempeño significativo dentro de las actividades que me fueron asignadas. Además, logré profundizar conocimientos en distintos aspectos organizacionales y administrativos.
- A través del proceso realizado a lo largo de estas prácticas profesionales, se brindó un apoyo constante a las demás dependencias en lo que respecta al manejo y gestión del clima laboral, se generaron diferentes espacios para el fomento de estas actividades, desde reuniones, comités, mesas de trabajo, eventos.
- Para finalizar, esta experiencia me sirvió como medio para crecer tanto personal como profesionalmente, durante mi estadía en la empresa Stork Technical Services logré estar en continuo aprendizaje, siempre estuve en constantes desafíos propios de la actividad encomendada donde puse a prueba mis conocimientos y saberes ya que todo era nuevo para mí; No obstante, día a día logré cumplir con las obligaciones que mis tareas

demandaban, lo que a su vez me genera satisfacción por el deber cumplido.

- Al finalizar este proceso en la empresa Stork Technical Services, se evidencia el cumplimiento de los objetivos propuestos, los colaboradores perciben de forma positiva la propuesta enfocada en el mejoramiento del clima laboral, se estableció un programa de incentivos, se desarrollaron programas de bienestar, se definieron estrategias para desarrollar factores motivacionales, lo que permitió contribuir a mantener y sobre todo a mejorar la percepción de clima laboral, a su vez con las capacitaciones gestionadas se logró que los colaboradores expresarán sus opiniones, pensamientos y sentimientos en torno a las condiciones de su ambiente laboral, finalmente con las celebraciones de fechas especiales del personal se generó un sentido de pertenencia con la organización, ya que manifiestan la importancia de laborar en un ambiente agradable donde se sienten reconocidos e incluidos.

RECOMENDACIONES

- La empresa debe ser consciente de lo trascendental que es mantener a sus colaboradores en climas sanos y agradables, en donde se sienta a gusto con sus compañeros y le permita demostrar sus competencias, importante continuar con las capacitaciones respecto al crecimiento personal, como: trabajo en equipo, compañerismo, que fortalezcan las relaciones entre los colaboradores.
- Al ingreso de un colaborador es necesario brindar la información necesaria y pertinente, para que tenga claro los aspectos de la organización que le pueden llegar afectar, y que permita comprometerse con el nuevo cargo a desempeñar.
- Hacer seguimiento a los convenios que se hacen con las empresas, para el desarrollo de actividades de bienestar, con el fin que se generen grandes impactos y se logre cumplimiento de la ley 50.
- Implementar el programa de bienestar integral motivando al personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, el cual se debería implementar en todos los campos del contrato para mejorar el desempeño laboral.
- Mejorar los ambientes de trabajo donde haya comodidad y se preste las condiciones mínimas, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés.

- Considerar la implementación de estrategias motivacionales debido a la deficiencia existente en este factor primordial para el logro de un clima laboral satisfactorio.

ALCANCE DE LA PRÁCTICA

Como pasante profesional del programa Administración de Empresas, puse a disposición del área de Recursos Humanos de la empresa Stork Technical services mi conocimiento teórico en las distintas áreas manejadas a lo largo de mi etapa formativa, tales conocimientos sirvieron como materia prima para la elaboración de la propuesta presentada ante la mencionada dependencia para ser ejecutada y que se basó en un Modelo de Felicidad en el Trabajo, cuyo enfoque fue orientado al clima laboral. Además, gracias a mi desempeño se me encomendaron labores de mayor complejidad y grado de responsabilidad, tal es el caso de que fui partícipe de la actualización de todos los Jobs Description del contrato de la compañía. La meta mencionada constaba en validar 180 cargos y actualizarlos mediante resoluciones y sugerencias de los jefes inmediatos, es así como se presenta la oportunidad de continuar laborando en la compañía, aportando conocimientos y generando mejoras en el Área de Recursos Humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano* 3ra. Edición. Colombia: McGraw Hill.
- Drovett, S. (1992). *Diversión de la Salud*. Buenos Aires: Maechi.
- Fernandez I. (2015). En *Felicidad Organizacional: Como construir felicidad en el trabajo*. Santiago, Chile: Ediciones B Chile.
- Martinez A. (31 de Mayo de 2019). *Infoempleo*. Obtenido de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/evaluacion-del-desempeno>
- Nash, M . (1989). *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Colombia: Norma.
- Ocupacional, Instituto Nacional para la Seguridad y Salud. (Junio de 23 de 2020). Obtenido de Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/index.html>
- OIT. (1996). Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. En *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Rojas M. (2018). *RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL COMO ELEMENTO DE*. Arauca.
- Salas A Alegre J y Fernández R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de Alergología de los hospitales públicos españoles.
- Siliceo. (2004). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. Mexico : Limusa Noriega editores.
- Stork. (17 de Junio de 2021). *Stork A Fluor Company*. Obtenido de <https://www.stork.com/es/colombia>
- Stork A Fluor Company. (20 de 03 de 2021). *Stork*. Obtenido de Stork: <https://www.stork.com/es>
- Thompson y Strikland. (1998). *Dirección y administración estratégicas. Conceptos, casos y lecturas*. . México: MacGraw-Hill Interamericana.