

**DISEÑO DE UN PLAN DE BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES EN
MISIÓN Y PLANTA DE MANPOWER SUCURSAL CARTAGENA COMO
ESTRATEGIA PARA MEJORAR SUS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL**

MARGARITA ROSA PÉREZ ALANDETE

ISABEL CRISTINA TORRES DÁVILA

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CARTAGENA D.T.C

2011

**DISEÑO DE UN PLAN DE BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES EN
MISIÓN Y PLANTA DE MANPOWER SUCURSAL CARTAGENA COMO
ESTRATEGIA PARA MEJORAR SUS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL**

MARGARITA ROSA PÉREZ ALANDETE

ISABEL CRISTINA TORRES DAVILA

**Trabajo integrador presentado como requisito para optar al título de
Especialistas en Gerencia del Talento Humano**

ASESOR

ROBERTO E. GOMEZ FERNANDEZ

Especialista en Finanzas y Estadística Aplicada

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CARTAGENA D.T.C

2011

CONTENIDO

	Pág.
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
2. JUSTIFICACION DEL PROBLEMA	6
3. OBJETIVOS	8
GENERAL	
ESPECÍFICOS	
4. MARCO TEÓRICO	9
4.1 MARCO CONCEPTUAL	
5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	14
6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	17
7. PLAN DE BIENESTAR PROPUESTO	27
8. INDICADORES	31
9. CONCLUSIONES	35
10 RECOMENDACIÓN	37
BIBLIOGRAFIA	38
CIBERGRAFIA	
ANEXOS	39

LISTA DE GRAFICOS

Gráficos	Pág.
ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	17
Grafico1. Edad y genero	17
Grafico2. Estado civil y número de hijos	19
Grafico 3. Tiempo laborado con MANPOWER	19
Grafico4. Afiliación al fondo de empleados	20
Grafico5. Satisfacción con premios e incentivos de MANPOWER	21
Grafico 6. Relación y socialización con los compañeros De trabajo de Manpower el trabajo desempeñado	22
Grafico7. Satisfacción con el trabajo desempeñado	23
Grafico 8. Participación en recreación y/o deporte y Bienestar para la familia	24
Grafico9. Beneficios de Manpower e inscripción a TDC	25
Grafico 10. Actividades que le gustaría que Manpower Implementara dentro de su plan de bienestar	26

LISTA DE TABLAS

TABLAS	Pág.
ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	17.
Tabla 1. Edad y genero	17
Tabla 2. Estado civil y número de hijos	18

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Hablar de empresas de servicios temporales, en ocasiones hace pensar en trabajos aislados, en donde el trabajador brinda un servicio y recibe una retribución por el trabajo realizado, sin derecho a recibir beneficios adicionales a su salario.

Estas empresas independientemente de los servicios o productos que ofrecen no se pueden separar de la responsabilidad social que tienen con el desarrollo integral del hombre quien es el que hace posible su funcionamiento. Por esto el ser humano se vuelve el elemento importante de la empresa y hoy en día se le está apostando al desarrollo, la recreación, la unión familiar y el bienestar de los empleados puesto que ayuda enormemente para su alto rendimiento.

Este tipo de interés conllevó a que se desarrollaran las áreas de bienestar social, para dedicarse a la comprensión y conformación de tipos de programas que generen satisfacción a las necesidades personales y así buscar estrategias para propiciar la salud física, social y mental de la gente y con esto favorecer su rendimiento y satisfacción laboral.

La recreación se constituye en una buena herramienta; a través de descansos y socializaciones, contribuye a restaurar el equilibrio bio- psicosocial por los trabajadores en la integridad de su actividad laboral y su compañía contratante.

En el Art. 21 del Código Laboral¹, se hace explícito que en empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas culturales, deportivas o de capacitación, adicionalmente la Ley 181 concibe que "El aprovechamiento del tiempo libre es el uso constructivo que el ser humano hace de él, en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida, en forma individual o colectiva. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación sicobiológica".

El bienestar del trabajador se garantiza por medio de la supervisión de tres

¹ Código Sustantivo del Trabajo Ley 50 de 1990 Decretos Reglamentarios Reforma Laboral. Edición 2010.

puntos esenciales: administración de personal, salud ocupacional y bienestar laboral y formación y desarrollo.

La calidad de vida es el bienestar, la felicidad, la satisfacción de la persona que le permite tener una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida. Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está muy influido por el entorno en el que vive como la sociedad, la cultura, las escalas de valores.

MANPOWER Inc. Es el grupo líder en la industria de los servicios de empleo, se encuentra constituido por cinco marcas: MANPOWER, MANPOWER Professional, ELAN, Jefferson Wells y Right Management. En 1948 los abogados Elmer Winter y Aarón Scheinfeld fundan MANPOWER en Milwaukee, Wisconsin, EE.UU. Actualmente MANPOWER tiene presencia en más de 82 países, cuenta con cuatro mil oficinas, más de 30.000 empleados y 4.000.000 trabajadores temporales en todo el mundo. En Colombia hace presencia con dos líneas de negocios MANPOWER de Colombia y MANPOWER Professional, ofreciendo servicios de selección, outsourcing, consultoría, capacitación y servicios temporales, hace presencia en más de 19 ciudades, con 32 oficinas, una de ellas es la sucursal de la ciudad de Cartagena que cuenta actualmente con 11 personas de planta y aproximadamente 400 empleados temporales o en MISION. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Los trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

MANPOWER presta el servicio de personal temporal partiendo de la definición que, de esta modalidad de contratación, se tiene en la ley colombiana (consignada en el decreto 1433 de 1983 y normatizada en la ley 50 de 1990)². De acuerdo con esta normativa, una empresa de servicios temporales “contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para el desarrollo de sus actividades ordinarias, inherentes o conexas, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual asume con respecto de éstas el carácter de patrono. (...)” .

MANPOWER, cumpliendo con esta definición y su regulación legal, se encarga de ofrecer el talento humano necesario para picos de producción, temporadas de

² Código Sustantivo del Trabajo Ley 50 de 1990 Decretos Reglamentarios Reforma Laboral. Edición 2010.

descuento en almacenes, negocios estacionarios y demás necesidades de los clientes que requieran personal por temporadas, responsabilizándose al 100% de las obligaciones prestacionales, aspectos legales y de las contingencias y situaciones propias del día a día en esta línea de servicio.

En las empresas de servicios temporales se hace necesaria la implementación de programas de bienestar, a fin de darle la importancia que se merecen para la satisfacción de los trabajadores, así mismo se debe disponer de un presupuesto para tal fin. En MANPOWER a nivel mundial no existen directrices con respecto a planes de bienestar para los trabajadores en misión; cada país es autónomo en el desarrollo de los mismos, en Colombia actualmente se llevan a cabo los siguientes programas de bienestar administrados directamente por MANPOWER: MANPOWER de plata (reconocimiento a la excelencia en el cual en ceremonia en presencia de familiares y jefes se otorga a los empleados sobresalientes una joya de plata con el logo de MANPOWER), Programa de Aguinaldos Navideños (obsequio que se entrega a los empleados en Navidad) y Programa de adopciones (acompañamiento y seguimiento al personal que se encuentra en una situación difícil causada por accidente, enfermedad o calamidad doméstica). MANPOWER cuenta con un fondo de empleados para empleados de planta y empleados en misión en cual ofrece programas y servicios encaminados al bienestar de los trabajadores entre los cuales se cuentan sorteos de bonos para pago de servicios públicos, bonos para compra de mercados, bonos educativos, bonos para vacaciones, plan de premios mensuales, programa de mejoramiento de viviendas, auxilio a familiares por fallecimiento de asociados, presentes por matrimonio, cumpleaños, nacimientos y grados, programa de cobertura funeraria, entrega de kits escolares, reembolso de copagos, auxilio para vacunas y compra de lentes, convenios de descuento con proveedores, ahorro voluntario y créditos extraordinarios y de libre inversión. Pero no todos los empleados se encuentran afiliados al fondo y en el caso de Cartagena solo el 37% se encuentra afiliado al fondo. La empresa actualmente desea que la mayor parte de actividades y beneficios se manejen a través del fondo de empleados Fonpower. El Fondo de Empleados de Manpower es una entidad sin ánimo de lucro, constituido el día 25 de agosto del año 2.000, con el fin de brindar bienestar a sus asociados y al cual pueden pertenecer todos los empleados de planta y en misión de las empresas Manpower de Colombia y Manpower Professional. Actualmente el fondo cuenta con 3.800 asociados en todo el país. El día 26 de abril de 2006 adquiere su propia sede, la cual se encuentra ubicada en el centro de la ciudad de Medellín.

Además de la Superintendencia de Economía Solidaria, DIAN (Dirección de impuestos y aduana nacionales), Industria y Comercio, y Cámara de Comercio, al interior del Fondo de Empleados existen organismos de dirección y control que

tienen como función principal velar por la buena administración del Fondo, ellos son: La **Asamblea General**: Conformada por todos los asociados activos, la **Junta Directiva**: Conformado por 5 miembros principales y 5 suplentes, elegidos por un periodo de 2 años, a este órgano puede pertenecer cualquiera de los asociados que tenga como mínimo un año de afiliación continua al Fondo, la postulación debe ser aprobada por la Asamblea, el **Comité de Control Social**: Elegido por un periodo de 2 años, al cual pueden pertenecer los asociados que tenga como mínimo un año de afiliación continua al Fondo, la postulación debe ser aprobada por la Asamblea, los **Comités Especiales**: Creados por la Junta directiva, con el fin de realizar funciones específicas, como evaluación de cartera, riesgo y fondo de liquidez, bienestar social, sorteos y juegos, la **Revisoría Fiscal**: Elegida por la Asamblea por periodos de un año. Actualmente la revisoría la ejerce la Asociación Nacional de Fondo de Empleados ANALFE (Asociación nacional de fondo de empleados) a través de su firma SERFISCAL y por último encontramos la **Gerencia**: Elegida por la Junta Directiva, tiempo indefinido.

Cabe resaltar que además de la participación de algunos miembros de los empleados en misión y planta en estos organismos de dirección y control, también se encuentran algunos directivos de la empresa Manpower, resaltando la participación en la junta directiva de la Gerente Nacional.

En varias oportunidades algunos trabajadores han manifestado que además de los actuales beneficios les gustaría que MANPOWER como su empleador propiciara espacios de integración entre los empleados y actividades orientadas a la recreación que en lo posible incluyeran a su familia, por ejemplo realizar una fiesta de fin de año, en algunas sucursales esta actividad es realizada con el apoyo de las cajas de compensación, pero en Cartagena no se realiza. Algunos clientes realizan actividades recreativas en las cuales incluyen a los trabajadores en misión, pero otros no lo hacen, los trabajadores comparan y manifiestan que les gustaría que MANPOWER realizara actividades que incluyan a todo el personal en misión y planta con el fin de que se integren y se conozcan, puesto que la mayoría de las personas que trabajan contratados por MANPOWER no se conocen entre sí.

De esta manera se hace necesario que MANPOWER, realice un plan de bienestar para los empleados en misión y planta como estrategia para mejorar sus niveles de satisfacción laboral, cumpliendo con uno de los componentes de su visión, Organización y Cultura el cual dice que para que MANPOWER y su cultura evolucionen, deben atraer y retener a largo plazo a personas valiosas y para esto se requiere crear un entorno que promueva la capacidad

empresaria, recompense el alto rendimiento y motive a desarrollar todo el potencial de las personas que conforman la organización.

2. JUSTIFICACIÓN

Nuestro esfuerzo se centra en brindar espacios de recreación e integración a los trabajadores en misión y planta de MANPOWER, para que tengan en cuenta en primer lugar la función social y humanitaria que debe desarrollar el área de Bienestar Social.

El bienestar del trabajador se garantiza por medio de la supervisión de tres puntos esenciales: administración de personal, salud ocupacional y bienestar laboral y formación y desarrollo. El tránsito de una seguridad social para los trabajadores, a una seguridad social para todos los ciudadanos se configura con la consolidación del Estado de Bienestar.

La calidad de vida se mide por el bienestar, la felicidad y la satisfacción de la persona que le permite una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida. Es un concepto subjetivo, propio de cada individuo, que está muy influido por su entorno en el que vive, es decir, la sociedad, su cultura y sus valores.

Estado de bienestar es un modelo ideal donde el Estado asume la responsabilidad primaria del bienestar de sus ciudadanos. Esta responsabilidad es comprehensiva, porque se consideran todos los aspectos del bienestar; en forma integral.

Hay varios aspectos importantes a tener en cuenta:

1. Si los recursos económicos estén acordes a los tipos de programas.
2. Que se involucre a la mayoría de los empleados en misión.
3. Cuál es la red de apoyo social con que cuenta (familiares y amigos).
4. Grado de salud y bienestar físico.
5. Cuáles son los intereses deportivos (hobbies).³

En la actualidad los empleados de planta reciben un obsequio de navidad, pero no todos los empleados en misión reciben un obsequio, depende de la negociación con los clientes o del presupuesto. En continuas oportunidades los trabajadores en misión han manifestado su deseo de celebrar con una integración la navidad, pero en la actualidad solo se celebra para algunos clientes de acuerdo con la

³ http://www.mailxmail.com/curso-bienestar-social-empresas-siglo-xxi-1/bienestar-enfoques-significados-varios_sep.22.de.2010

negociación o en otras ocasiones se celebra por iniciativa del cliente, asumiendo este los costos de la celebración.

Mínimo una vez al año Manpower organiza una jornada de salud dirigida a empleados en planta y en misión y a sus hijos, pero la asistencia siempre ha sido muy pobre en relación al número de empleados, en la mayoría de los casos dicen no tener el tiempo o el permiso por parte del cliente para el cual trabajan.

Hasta el momento no se han realizado jornadas deportivas, organizadas por Manpower, ni han sido tenidos en cuenta los intereses de los empleados en este tema.

En el caso de MANPOWER se hace necesario que se diseñe un programa de bienestar que complemente el actual y que cubra todos los empleados en misión y planta afiliados o no al Fondo de Empleados. En la actualidad no se tienen indicios que otra empresa temporal ofrezca estos beneficios a todo su personal por lo tanto este hecho se convierte en una ventaja competitiva, debido que es de esperarse que al aumentar la satisfacción de los empleados, mejore su desempeño y por ende la satisfacción de los clientes.

Este programa estrecha los vínculos entre empleador y empleados en misión y es de esperarse que al aumentar su satisfacción, aumente su sentido de pertenencia.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Diseñar un plan de bienestar social a los trabajadores en misión y planta de MANPOWER sucursal Cartagena como estrategia para mejorar sus niveles de satisfacción laboral, a través del modelo de intervención.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Medir los niveles de satisfacción de los trabajadores de MANPOWER, a través de un modelo de intervención, con el propósito de identificar las variables a intervenir en el plan de bienestar.
- Realizar un diagnóstico de las políticas de bienestar social actualmente implementadas en MANPOWER y su relación con el nivel de satisfacción de sus trabajadores.
- Diseñar un plan de beneficios, actividades deportivas y de integración familiar, teniendo en cuenta las variables identificadas en la medición de la satisfacción, de tal manera que el plan de bienestar sea acorde a sus expectativas.
- Diseñar un conjunto de indicadores de gestión que permitan monitorear el nivel de participación y de satisfacción en el Plan de Bienestar de los trabajadores de MANPOWER

4. MARCO TEÓRICO:

Hoy en día muchas empresas utilizan los servicios de las empresas temporales para contratar personal, debido a que solo basta con indicarle a estas empresas el puesto de trabajo que quieren cubrir y el tipo de persona que buscan, la empresa de servicios temporales hace el resto: selecciona al candidato, lo forma si es necesario, se encarga de las gestiones administrativas de la contratación, entre otras funciones.

Las Empresas de Servicios Temporales son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente con la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador, debido a esto, las personas contratadas por estas empresas se denominan trabajadores en misión.⁴ MANPOWER es una multinacional Consultora de Recursos Humanos con más de 62 años de experiencia a nivel Mundial y 34 años de experiencia en Colombia, en este país cuenta con dos razones sociales MANPOWER de Colombia y MANPOWER Professional, por la primera se presta el servicio de Temporalidad y por el segundo los servicios más especializados como outsourcing, selección para vinculación directa y consultoría. MANPOWER de Colombia cuenta con 32 oficinas distribuidas en diferentes ciudades del país, incluyendo una oficina en la ciudad de Cartagena. En esta oficina laboran 11 personas y encontramos nueve cargos, la Gerencia que se encarga de las labores comerciales, seguimiento a los diferentes procesos de la sucursal y presentación de informes, las representante de servicio se encargan de la administración de las diferentes cuentas de la sucursal de administración de personal, manejo de outsourcing, contratación y selección de personal, la consultora de servicio, se encarga de la atención telefónica, conmutador y atender y direccionar a las personas que visitan la sucursal, la consultora de selección, se encarga de realizar los procesos de selección para vinculación directa, assessment, consultoría y realización de cotizaciones, la analista de seguridad social y salud ocupacional, se encarga de la realización de las afiliaciones a la seguridad social y coordinación de las actividades de salud ocupacional con la directriz de la oficina principal, la asistente administrativo, se encarga de las labores administrativas y apoyo a los diferentes cargos, la auxiliar de aseo y cafetería, se encarga de las labores varias de la

⁴ Código Sustantivo del Trabajo Ley 50 de 1990 Decretos Reglamentarios Reforma Laboral. Junio 10 de 2010.

oficina, el mensajero, quien se encarga de las radicaciones de afiliaciones, entrega de cotizaciones físicas y facturas, en general entrega de documentos varios y el onsite se encarga de supervisar las actividades de seguridad industrial, apoyo en labores de salud ocupacional y labores administrativas, presentación de informe, esta persona se encuentra ubicada en las instalaciones de un cliente MANPOWER al igual que las demás empresas que prestan servicios temporales debe tener un programa bienestar para todos sus trabajadores, los trabajadores de Planta (los que trabajan en sus oficinas) y los trabajadores en misión.

El bienestar debe garantizarse por medio de la supervisión de tres puntos esenciales: Administración de personal, Salud ocupacional y Bienestar laboral y Formación y Desarrollo. En la primera, se tiene en cuenta la convocatoria y selección de personas, la contratación y correcta liquidación de empleados, reclamos e información al trabajador, etc. En cuanto a salud ocupacional y bienestar laboral se trabaja en medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, comités de salud ocupacional y recreación y deporte. Sobre la formación y desarrollo, se maneja el concepto de bienestar social estrechamente relacionado con el funcionamiento de la sociedad, con los valores y las normas sociales, con las relaciones sociales, con las aspiraciones de las personas, pero sobre todo, con la satisfacción de las necesidades fundamentales del hombre.⁵ Un programa de bienestar social tiene como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su

Familia, a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda, préstamos y becas para la educación formal, la educación continua para la familia y, en general, todas aquellas actividades que tiendan a promover la salud, mejorando sus condiciones extra laborales.

Se debe trabajar en la búsqueda de la conexión o inter relación entre los objetivos de la organización y las necesidades de los empleados, buscar que los empleados se sientan valorados y que sus necesidades tanto físicas y personales sean tenidas en cuenta por su empresa. Cuando se logra la conexión, se logran cantidades de beneficios para la organización, debido a que esto influye en el desempeño y lealtad de sus trabajadores para con las empresas contratantes.

El ser humano es un ser social por naturaleza y siempre está en constante búsqueda para relacionarse con su entorno, esto es una realidad de la cual las empresas no se pueden olvidar, por lo tanto como empresa se debe buscar la inter relación entre todos sus trabajadores y generar espacios de socialización entre ellos mismos.

⁵ <http://www.mailxmail.com/curso-bienestar-social-empresas-siglo-xxi-1/bienestar-enfoques-significados-varios>, Enero 16 de 2011.

4.1 MARCO CONCEPTUAL:

4.1.1 Empresas Temporales: Las Empresas de Servicios Temporales son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente con la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador. Manpower a través de su razón social Manpower de Colombia presta este servicio en diferentes ciudades del país incluyendo la ciudad de Cartagena.

4.1.2 Programa de bienestar Social: ⁶Un programa de bienestar social tiene como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su familia, a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda, préstamos y becas para la educación formal, la educación continua para la familia y en general, todas aquellas actividades que tiendan a promover la salud, mejorando sus condiciones extra laborales. Actualmente Manpower maneja gran parte de su programa de bienestar a través de su Fondo de Empleados, a excepción de las actividades deportivas, recreativas y culturales de las cuales existe poca o ninguna evidencia.

Según Luís Giraldo el Bienestar Social dentro de la concepción de Desarrollo a Escala Humana, compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social. Es imprescindible considerar que son las personas quienes dinamizan y agregan valor a los recursos materiales y económicos, quienes generan ideas, capacidad y cambios culturales, constituyéndose en el más valioso de los recursos al servicio de cualquier organización.⁷

4.1.3 Satisfacción laboral: Puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud, está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

⁶ <http://es.scribd.com/doc/12231896/Bienestar-Social-Laboral>, Junio 10 de 2011

⁷ <http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral.shtml#abstrjunio05de2011>.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”. Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser” (lo que desea un empleado que de su puesto son: Las necesidades, los valores, rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del “debería ser” son: Las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores, los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en las percepciones actuales del puesto son: retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo, oportunidades de progreso.

Además se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere: satisfacción general indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño.

La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado desde que Hoppock en 1935, desarrollara los primeros estudios sobre esta temática.

Locker (1976) definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Una de las teorías que más a influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzber (1959), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

Herzberg postulo la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos, los primeros están relacionados a las condiciones del trabajo (salario, entorno físico, seguridad en el trabajo etc.) y los segundos están relacionados por los factores que son consustanciales del mismo (contenidos del mismo, responsabilidades, logros, etc.).

En Manpower se aplica cada seis meses una encuesta de satisfacción laboral para el personal en misión o cuando el empleado finaliza la labor independientemente del tiempo laborado. Esta encuesta debe según el SGC tener una puntuación igual o superior al 90% de lo contrario si el indicador baja se realiza una acción correctiva, pero esta encuesta no evalúa en sus ítems de manera puntual el plan de bienestar, se enfoca a otros aspectos como por ejemplo si está de acuerdo con las asignaciones laborales, si está realizando las labores para las cuales fue contratado, si ha recibido información sobre las políticas y procedimientos, la atención recibida, si recibe retroalimentación del trabajo o labor realizada, entre otros.

Con respecto al personal de planta se aplica anualmente una encuesta de satisfacción laboral a nivel mundial, es mucho más extensa, pero deja también por fuera aspectos relacionados con la recreación y el deporte, seguramente porque no hay directrices en este tema a nivel mundial.

5. METODOLOGÍA

5.1 TIPO DE INVESTIGACION:

El diseño del plan de bienestar desarrollado se realizó desde un enfoque cualitativo, dadas las condiciones del objeto de estudio y la necesidad de abordar su contexto socioeconómico para tener una mirada amplia del mismo; sin desconocer que en determinados aspectos fue necesario hacer uso de técnicas o instrumentos a partir del enfoque cuantitativo para complementar la información obtenida. Teniendo en cuenta que este diseño se hizo desde la plataforma del capital humano de la empresa MANPOWER, sus percepciones y concepciones frente a la recreación de sus trabajadores en misión y planta, se hizo necesario hacer el estudio en el ambiente natural y empresarial de los mismos, que permita tener una mirada amplia.

Esta investigación es de corte descriptiva, dada la naturaleza de la misma la cual implica la descripción, interpretación y comprensión de la realidad social.

Para poder desarrollar los anteriores pasos, la investigación se apoyó de las siguientes técnicas e instrumentos: recopilación de información secundaria, encuesta y entrevista.

Para realizar el estudio se utilizó la siguiente metodología:

a. Definición del marco muestral: Dentro del marco muestral se contemplo la Población, la muestra, esta última se calculo mediante un método aleatorio simple, y el diseño y aplicación de una prueba piloto.

Población: 481 empleados de la sucursal de Cartagena

Muestra: Se selecciono aleatoriamente una muestra de 57 empleados.

Prueba piloto: Diseño y aplicación de encuesta preliminar para su validación.

b. Aplicación de encuestas de campo sobre la muestra seleccionada.

c. Realización de entrevista informal a algunos empleados encuestados a fin de validar los resultados de la encuesta y su percepción en cuanto a su satisfacción.

d. Definición de metodologías de análisis y procesamiento de la información recabada en las encuestas.

e. Tabulación y codificación la información proveniente de las encuestas, mediante plantilla de Excel.

f. Procesamiento y análisis de los resultados de las encuestas.

g. Elaboración de Informe sobre los resultados de la investigación.

5.2 Población y Muestra

De acuerdo con los objetivos y alcance establecidos en estos términos de referencia, se tienen las siguientes poblaciones objeto de estudio:

Empleados de **MANPOWER** en la ciudad de Cartagena a enero de 2011

Para la obtención de tamaño muestral aplicamos la expresión correspondiente:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n : Tamaño de la Muestra a calcular

N: Tamaño de la Población. Esta población está constituida por los trabajadores en misión y planta de la sucursal Cartagena conformados por 481 empleados (470 empleados en misión más 11 empleados de planta)

p: Proporción de la población de trabajadores afiliados al fondo dividido entre el

tamaño de la población. $(183/481=0,38)$.

q: $1 - p$ Uno menos la proporción de la población de trabajadores afiliados al fondo dividido entre el tamaño de la población. $(183=$ Afiliados al fondo $(172$ empleados en misión y 11 de planta) $1 - p = (1 - 0,38) = 0,62$

$(1 - \alpha)$: Nivel de confianza para la estimación de una proporción en dos colas
(90%)

$Z_{\alpha/2}$: Valor estándar normal en una estimación de proporción en dos colas (1,645).

e : Error de muestreo permisible: 10%

Lo anterior permitió determinar el siguiente tamaño de muestra:

$$n = \frac{(1,645)^2 * (481) * (0,38) * 0,62}{(0,10)^2 * (481 - 1) + (1,645)^2 * (0,38) * (0,62)}$$
$$n = 57$$

6. ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

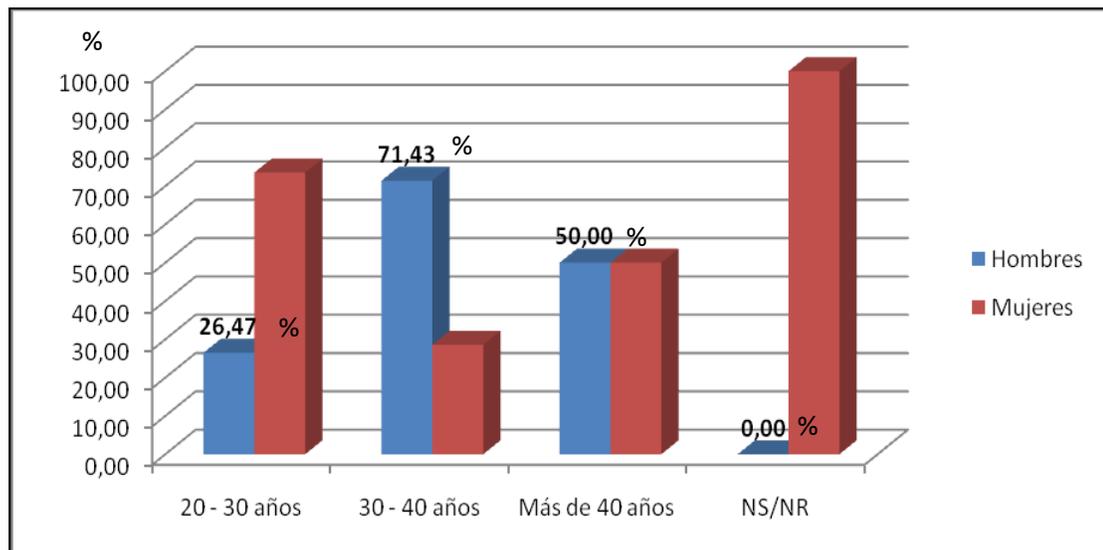
A continuación se hace breve análisis de cada una de las respuestas obtenidas en la aplicación de la encuesta realizada a 57 empleados en misión y planta de MANPOWER sucursal Cartagena, este análisis se acompaña de tablas y gráficos que facilitan su entendimiento.

TABLA 1. EDAD Y GÉNERO:

EDAD	TOTAL HOMBRES	%	TOTAL MUJERES	%2	TOTAL
20 - 30 años	9	26,47	25	73,53	34
30 - 40 años	10	71,43	4	28,57	14
Más de 40 años	4	50,00	4	50,00	8
NS/NR	0	0,00	1	100,00	1
TOTAL	23		34		57

Fuente: Autores del trabajo integrador

GRAFICO 1. EDAD Y GÉNERO



Fuente: Autores del trabajo integrador

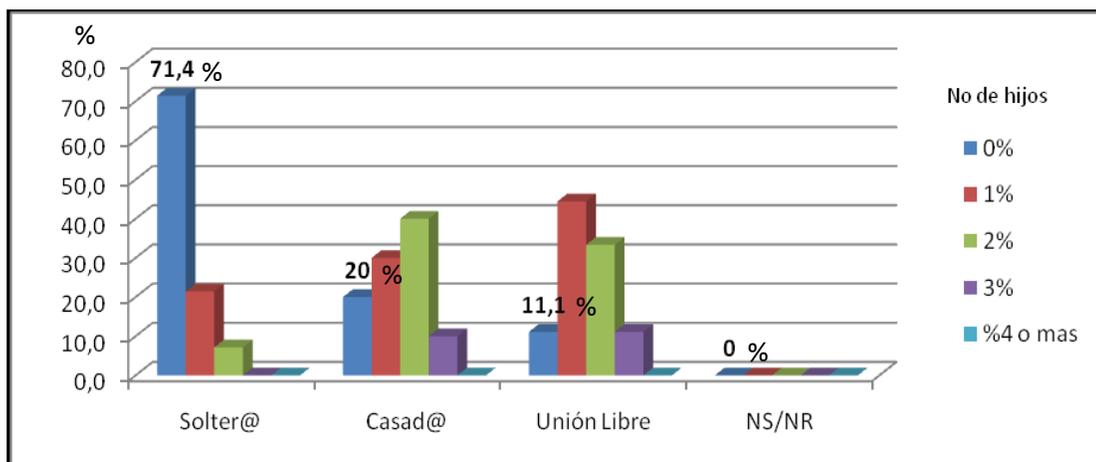
En la tabla 1 y el Gráfico 1 podemos observar que en el rango de edad de 20 a 30 años el 26,47% de los trabajadores encuestados eran hombres y el 73,53% eran mujeres. Así mismo podemos observar que en este rango se encuentran ubicados la mayoría de los empleados encuestados, lo cual muestra que la mayoría de los empleados son personas jóvenes; esto puede obedecer a que a pesar que, para Manpower no hay límite de edad para emplear a una persona después que sea mayor de 18 años, la mayoría de los clientes prefiere contratar personas jóvenes teniendo en cuenta los tipos de labor a realizar, entre las cuales se encuentran impulso, promoción y mercadeo.

TABLA 2: ESTADO CIVIL Y NÚMERO DE HIJOS

ESTADO CIVIL	0	%	1	%3	2	%4	3	%5	4 o mas	%2	Total
Solter@	20	71,4	6	21,4	2	7,1	0	0	0	0	28
Casad@	4	20	6	30	8	40	2	10	0	0	20
Unión Libre	1	11,1	4	44,4	3	33,3	1	11	0	0	9
NS/NR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	25		16		13		3		0		57

Fuente: Autores del trabajo integrador

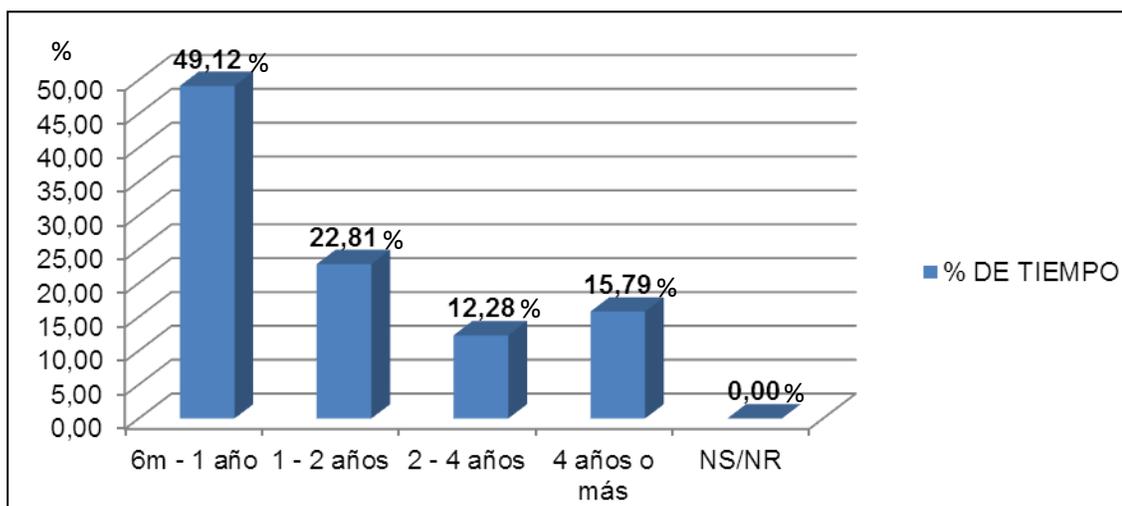
GRÁFICO 2: ESTADO CIVIL Y NÚMERO DE HIJOS



Fuente: Autores del trabajo integrador

En la tabla 2 y el gráfico 2, encontramos que no existen diferencias significativas s en el número de hijos que tienen los trabajadores encuestados, cuyo estado civil es casado o unión libre. La mayoría de los solteros no tiene hijos.

GRÀFICO 3: TIEMPO LABORADO CON MANPOWER

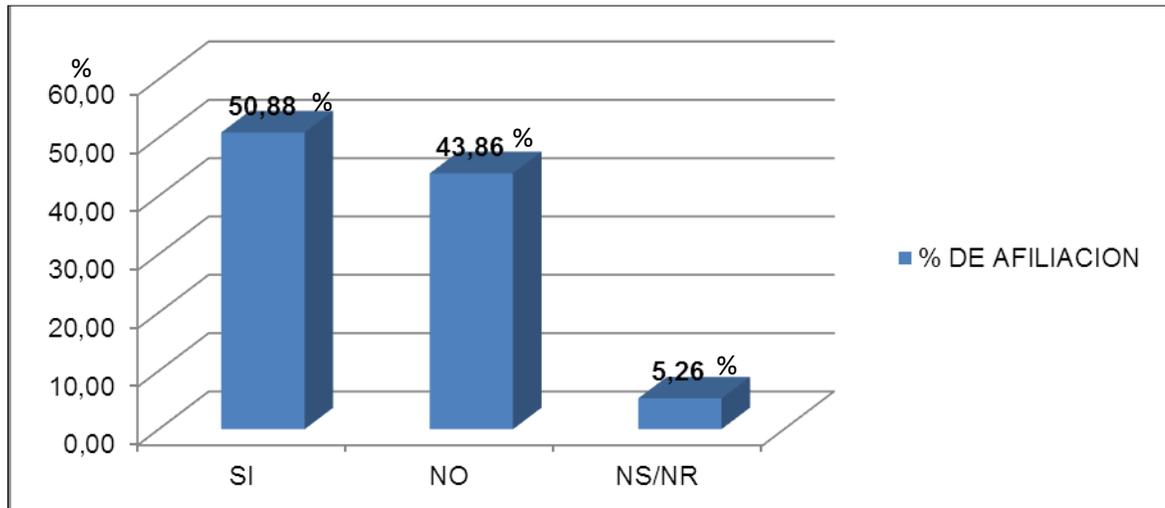


Fuente: Autores del trabajo integrador

En el gráfico 3, el 49,12% de los trabajadores encuestados ha laborado entre seis meses y un año, el 22,81% ha laborado entre uno y dos años, el 12,28% entre dos y cuatro años y el 15,79% tiene cuatro o más años laborando con Manpower sucursal Cartagena.

La mayoría de los trabajadores encuestados tienen menos de un año trabajando con Manpower, esto se debe a que la mayoría de las labores son temporales, para cubrir eventos, picos de producción, por proyectos y los contratos en este caso se firman por obra o labor contratada o a término fijo, estos contratos son inferiores a un año y no proporcionan estabilidad laboral.

GRÁFICO 4: AFILIADOS AL FONDO DE EMPLEADOS

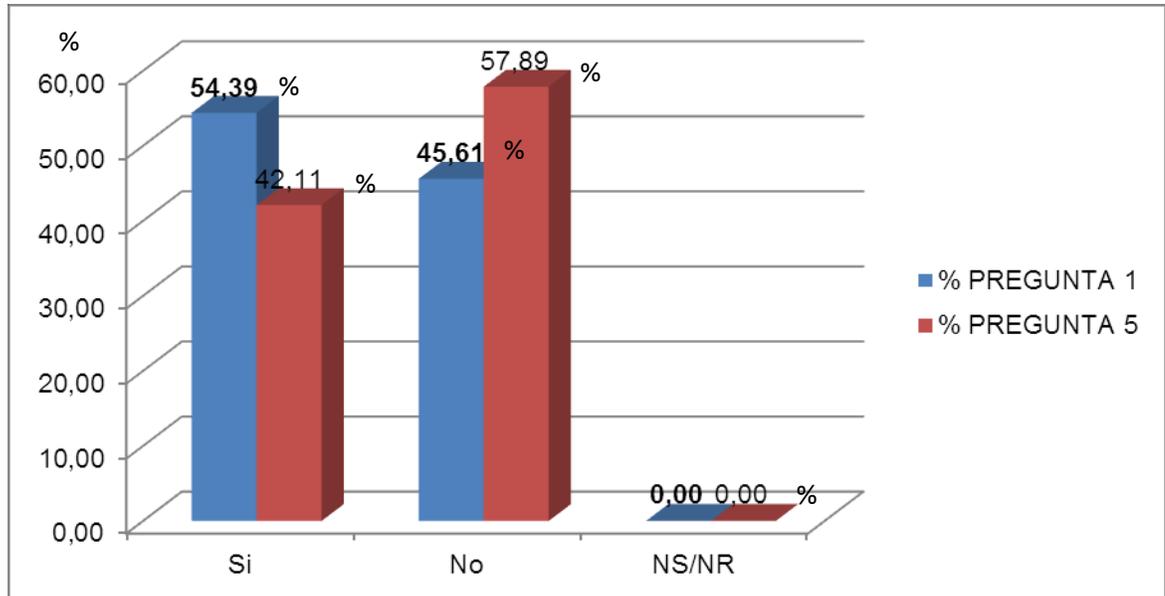


Fuente: Autores del trabajo integrador

En el gráfico 4 podemos observar que 50,88% de los trabajadores encuestados se encuentra afiliado al fondo y el 43,86% no se encuentra afiliado.

En este caso no existen diferencias significativas entre el número de empleados que realizaron la encuesta que se encuentran afiliados al fondo y los que no se encuentran afiliados. Pero a la fecha de realización de esta investigación se encontraba solo el 37% de los trabajadores en misión afiliados y los 11 empleados de planta.

GRÁFICO 5: SATISFACCIÓN CON PREMIOS E INCENTIVOS DE MANPOWER



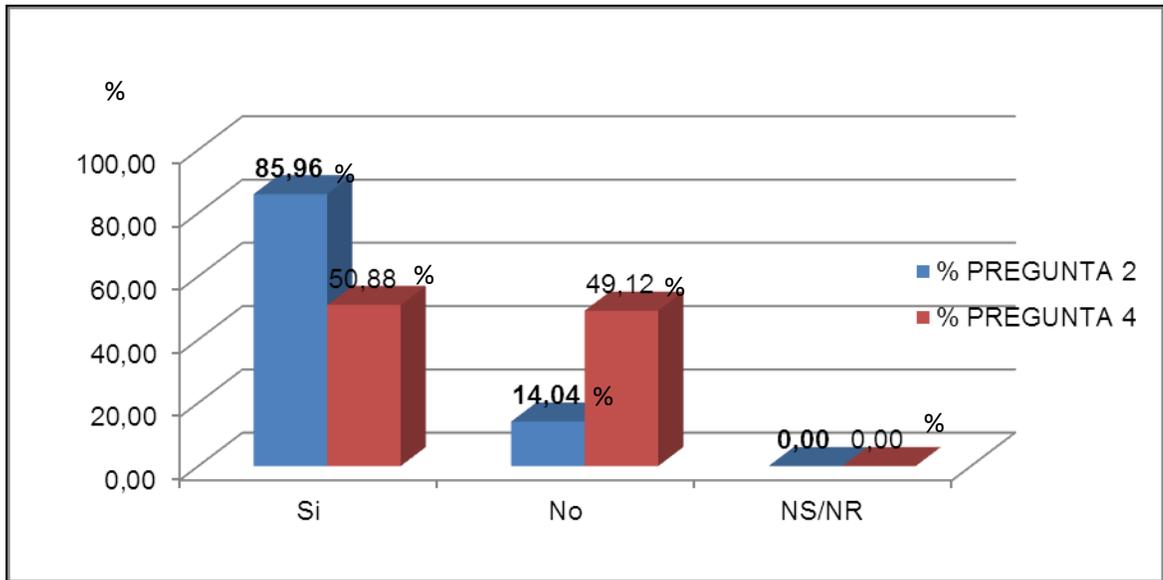
FUENTE: Autores del trabajo integrador

En la pregunta 1 el 54,39% de los trabajadores encuestados contestaron de manera afirmativa, mostrando su satisfacción con los premios e incentivos otorgados por Manpower, pero el 45,61% no está de acuerdo con los mismos. Los trabajadores que contestaron No a la primera pregunta y explicaron su respuesta, dicen que nunca han recibido un premio o incentivo por parte de Manpower.

En la pregunta 5 el 42,11% de los trabajadores encuestados responde si encontrarse satisfecho con la celebración de las fechas especiales y el 57,89% no está satisfecho.

La diferencia en porcentajes de respuestas de las preguntas 1 y 5 no son significativas, Cabe resaltar que el fondo de empleados envía obsequios a sus afiliados en las fechas especiales y que en su mayoría los trabajadores que se encuentran insatisfechos no se encuentran afiliados, lo cual podría explicar su respuesta.

GRAFICO 6: RELACIÓN Y SOCIALIZACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO DE MANPOWER



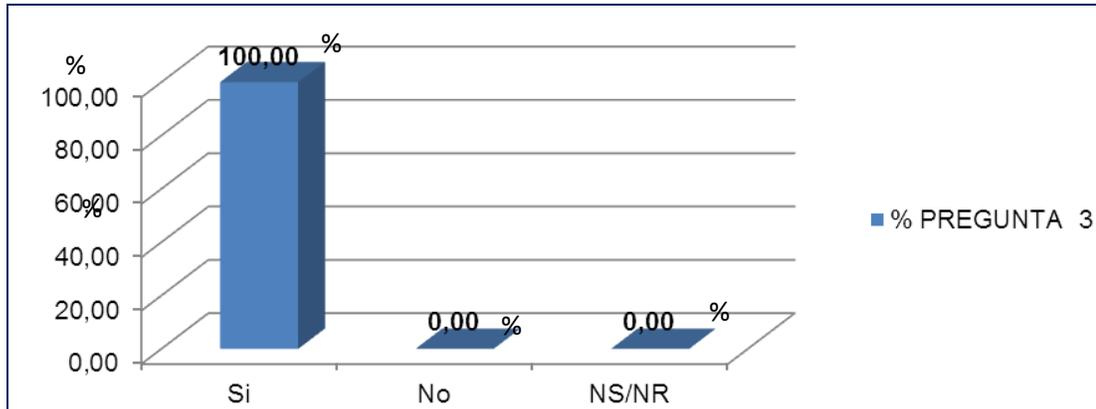
FUENTE: Autores del trabajo integrador

En la pregunta 2, el 85,96% de los trabajadores encuestados afirma estar satisfecho con las relaciones con sus compañeros de trabajo y solo el 14,04% no está satisfecho con las relaciones con sus compañeros de trabajo.

En la pregunta 4, el 50,88% afirma que Manpower contribuye a la socialización entre compañeros de trabajo, pero el 49,12% opina que no contribuye a la socialización entre los compañeros de trabajo.

Se podría establecer teniendo en cuenta las respuestas de los trabajadores que la satisfacción por las relaciones entre compañeros de trabajo, puede en gran parte no deberse a la contribución de la empresa para la socialización y si a otro tipo de factores.

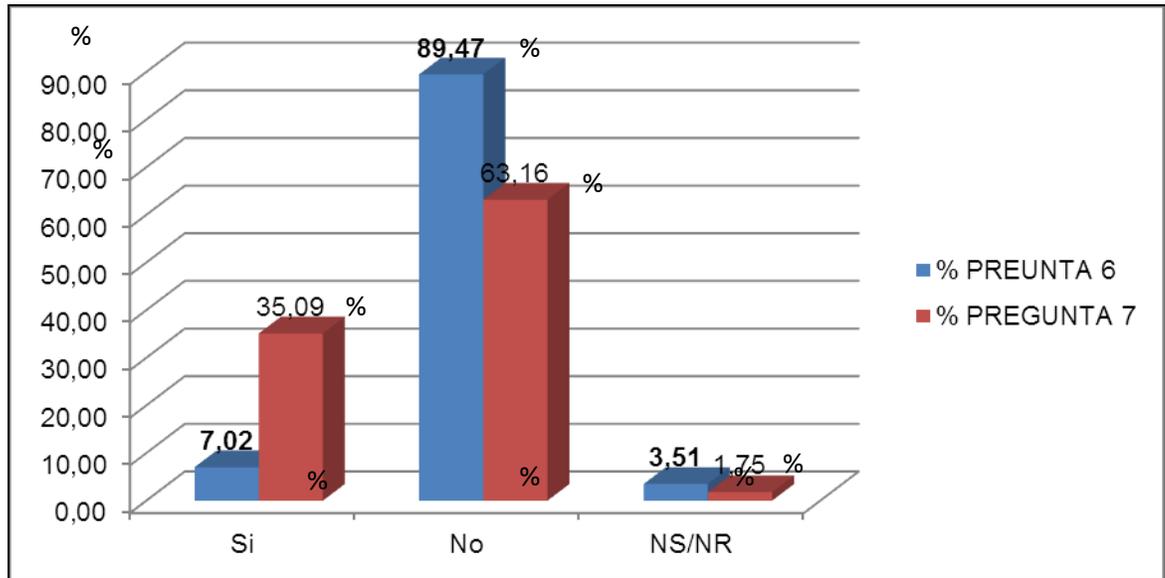
GRAFICO 7: SATISFACCION CON EL TRABAJO DESEMPEÑADO



FUENTE: Autores del trabajo integrador

En la pregunta numero 3, el 100% de los trabajadores encuestados se encuentran satisfechos con el trabajo desempeñado con Manpower, por que se encuentra acorde a sus conocimientos y habilidades. Para Manpower esto cumple con la promesa de servicio, debido a que esta empresa no solo se preocupa por satisfacer las necesidades de los clientes, sino también que los empleados se sientan satisfechos con la labor para la cual han sido contratados, es decir, que esta sea acorde a sus conocimientos, habilidades y expectativas.

GRAFICA 8: PARTICIPACION EN RECREACION Y/O DEPORTES Y BIENESTAR PARA LA FAMILIA.



FUENTE: Autores del trabajo integrador

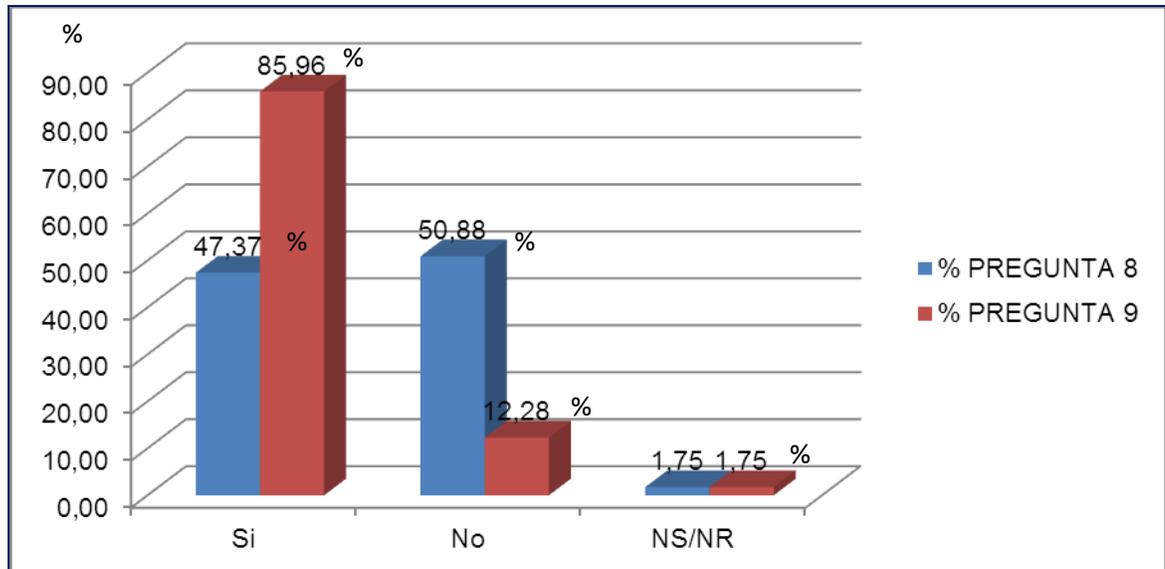
En la pregunta numero 6 el 89,47% de los empleados encuestados responde de manera negativa, manifestando que Manpower no contribuye a su sano esparcimiento en actividades recreativas y deportivas, solo 7,02% de los trabajadores responde de manera afirmativa.

En la pregunta 7 63,16% responde de manera negativa, Manifestando que su familia no es tomada en cuenta en los planes de bienestar ofrecidos por Manpower, tan solo el 35,09% de los trabajadores encuestados responden de manera positiva.

Actualmente Manpower no realiza actividades deportivas y/o recreativas para su empleados y son muy pocas las empresas este tipos de actividades con el personal en misión suministrados por Manpower. Con respecto a las actividades de bienestar para las familias solo los empleados afiliados al fondo gozan de

algunos incentivos como son: Obsequios de nacimiento, matrimonio, devolución de copagos, entre otros.

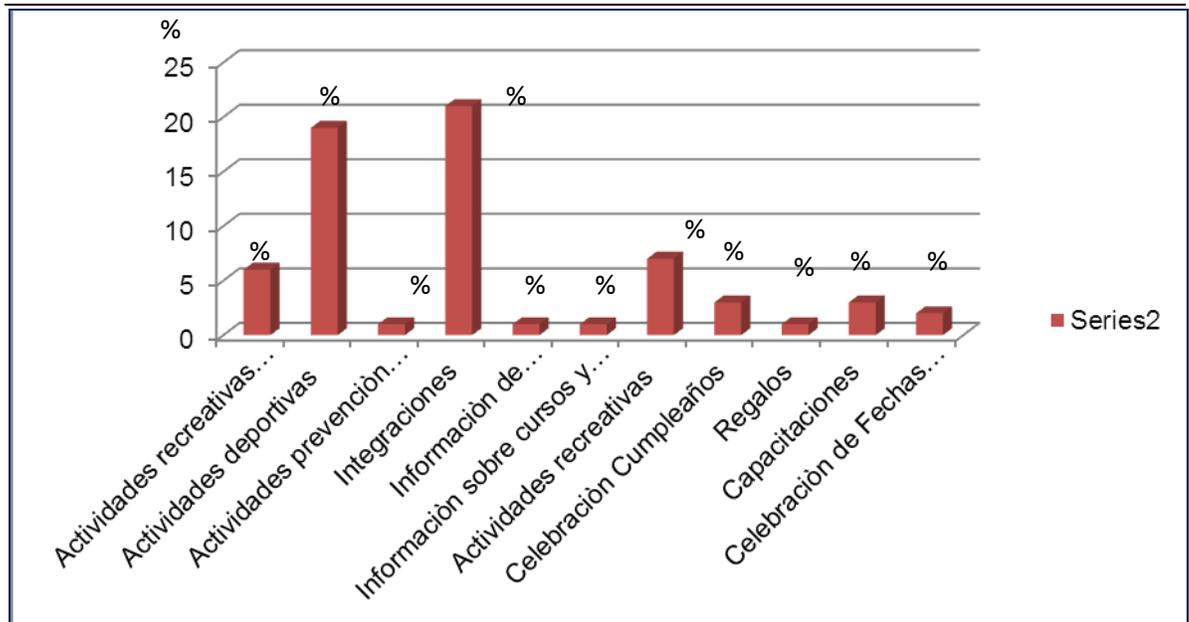
GRAFICA 9: BENEFICIOS DE MANPOWER E INSCRIPCION A TDC



FUENTE: Autores del trabajo integrador

En la pregunta 8 el 47,37% de los trabajadores encuestados respondieron que conocen el centro de entrenamiento y desarrollo de Manpower (TDC). El 50,88% respondieron no conocerlo. El 85,96% de los empleados respondieron haber recibido inducción sobre los beneficios, tan solo el 12,28% respondieron negativamente.

GRAFICO 10: ACTIVIDADES QUE LE GUSTARÍA QUE MANPOWER IMPLEMENTARA DENTRO DE SU PLAN DE BIENESTAR



FUENTE: Autores del trabajo integrador

En la pregunta 10, se solicitó la opinión de los empleados encuestados sobre qué actividades les gustaría estuvieran incluidas dentro del plan de bienestar, a lo cual 21 personas opinaron que les gustaría que la empresa implementaran dentro de su plan de bienestar actividades de integración, 19 respondieron que actividades deportivas y otras 7 personas respondieron que actividades recreativas.

7. PLAN DE BIENESTAR PROPUESTO

Se diseñaron algunas actividades orientadas a los trabajadores en misión y planta, hijos de los empleados y a la integración familiar. El costo para la aplicación de este plan es de \$14.682.000 mil pesos.

Cabe aclarar que los valores relacionados en cada una de las actividades propuestas en el siguiente plan, se establecieron con base en un presupuesto realizado para el año 2011, estos valores pueden variar si este plan se aplica en una fecha posterior.

7.1 ACTIVIDADES ORIENTADAS A LOS EMPLEADOS

ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA	INVERSION	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	INDICADOR	OBJETIVO	META
AEROBICOS	Prevenir los riesgos que puedan afectar la salud física de los funcionarios	SEMANA 1, 2 Y 3	\$ 30.000 hora año 2011	ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA	Cumplimiento Mensual del Plan de Bienestar	verificar que las actividades que se planean, efectivamente se realicen	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%
CAMPEONATO DE FUTBOL	Fomentar la práctica deportiva y reforzar los valores, como el respeto, el compromiso, la responsabilidad y la tolerancia	SEMANA 1, 2 Y 3	\$ 52.000 por partido (hora de la cancha por hora)arbitro paquete agua año 2011	REPRESENTANTE DE SERVICIO Y ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA	Participación de los Empleados en el Plan de Bienestar	Medir porcentualmente el nivel de participación de los empleados en las actividades programadas del plan de bienestar	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%
CAMPEONATO DE BEIBOL	Fomentar la práctica deportiva y la integracion entre ellos	SEMANA 4	\$ 52.000 por partido (hora de la cancha hora arbitro, paquete agua año 2011	REPRESENTANTE DE SERVICIO Y ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA	Participación de los Empleados en el Plan de Bienestar	Medir porcentualmente el nivel de participación de los empleados en las actividades programadas del plan de bienestar	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%
CONCURSO POESIA	Promover programas que sensibilicen y formen valores artísticos en los funcionarios de MANPOWER	SEMANA 5	JURADO	REPRESENTANTE DE SERVICIO Y ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA	Participación de los empleados por Actividad	Medir porcentualmente el nivel de participación de los empleados en las actividades programadas del plan de bienestar	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%
CAMPEONATO JUEGO DE MESA	Fomentar la práctica deportiva y la sana diversión generando espacios de socialización	SEMANA 6 Y 7	\$ 100.000 alquiler mesa de juego año 2011	REPRESENTANTE DE SERVICIO Y ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA	Participación de los Empleados en el Plan de Bienestar	Medir porcentualmente el nivel de participación de los empleados en las actividades programadas del plan de bienestar	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%

COMPARSA NOVEMBRINA	Fomentar la participación e integración y sentido de pertenencia para con la empresa a la cual pertenecen, mediante la danza.	SEMANA 9	INSTRUCTOR, \$500.000 VESTUARIOS año 2011	REPRESENTANTE DE SERVICIO Y ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA	Satisfacción de los Empleados en el Plan de Bienestar	Medir porcentualmente el nivel de participación de los empleados en las actividades programadas del plan de bienestar	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%
PROMOCION FONDOS DE EMPLEADOS(VISITA A EMPRESAS CLIENTES)	Promover la afiliación al fondo de los empleados en misión para que la mayoría de ellos pueda gozar de los beneficios que ofrece el mismo	SEMANA 11	LISTA DE PERSONAL NO AFILIADO AL FONDO	REPRESENTANTE DE SERVICIO Y ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA	Cumplimiento Mensual del Plan de Bienestar	verificar que las actividades que se planean, efectivamente se realicen	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%

Fuente: Autores trabajo integrador

7.2 ACTIVIDADES ORIENTADAS A LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS

ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA	INVERSION	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	INDICADOR	OBJETIVO	META
DIA DE CINE CONCURSO DE PINTURA	Fomentar la integración de los funcionarios y sus familias, mediante experiencias lúdicas y artísticas.	SEMANA 8	2000000 (por evento) año 2011 CRISPETA, GASEOSA, CARTON PAJA, TEMPERA, CRAYOLAS, PINCELES Y COLORES	REPRESENTANTE DE SERVICIO Y ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	HIJOS EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA	Satisfacción de los Empleados en el Plan de Bienestar	Medir porcentualmente el nivel de participación de los empleados en las actividades programadas del plan de bienestar	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%

Fuente: Autores del trabajo integrador

7.3 ACTIVIDADES ORIENTADAS A LOS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS

ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA	INVERSION	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	INDICADOR	OBJETIVO	META
ALMUERZO O SENA NAVIDEÑA	Reconocer el esfuerzo y la dedicación de sus trabajos durante el año que termina y promover el espíritu navideño de la empresa para con ellos y sus familias	SEMANA 10	12000000, CENA Y OBSEQUIOS año 2011	REPRESENTANTE DE SERVICIO Y ANALISTA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD OCUPACIONAL	EMPLEADOS EN MISION Y PLANTA Y SUS FAMILIARES	Satisfacción de los Empleados en el Plan de Bienestar	Medir porcentualmente el nivel de participación de los empleados en las actividades programadas del plan de bienestar	Se espera superar un cumplimiento mínimo del 90%

Fuente: Autores trabajo integrador

8. INDICADORES DE GESTIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.

Un indicador se define como la relación entre las variables cuantitativas o cualitativas, que permite observar la situación y las tendencias de cambio generadas en el objeto o fenómeno observado, respecto de objetivos y metas previstos en influencias esperadas.

Al proponer un plan de bienestar y lograr una gestión eficaz y eficiente, se hace necesario verificar que este plan está cumpliendo con las expectativas tanto de la organización como de los empleados suministrados.

Los indicadores propuestos a continuación deben cumplirse al 90% en el plan de bienestar, debido a que el sistema de Gestión de Calidad de Manpower exige que todos los indicadores de gestión se cumplan en este porcentaje.

OBJETIVO: Medir la participación y satisfacción de los empleados de planta y misión en el plan de bienestar propuesto para los empleados en misión y planta de Manpower sucursal Cartagena.

Los indicadores que se proponen en el presente trabajo para medir el Plan de Bienestar implementado son los siguientes:

Indicador 1

NOMBRE

Cumplimiento Mensual del Plan de Bienestar

Forma de Cálculo

Número de Actividades Ejecutadas en el Mes

_____ X 100

Número de Actividades Planeadas en el Mes

Unidades

Porcentaje %

Glosario

Mide porcentualmente la eficacia en la ejecución del plan de bienestar durante un mes determinado.

Este indicador se llevará con el fin de monitorear y verificar que las actividades que se planean, efectivamente se realicen, con él se miden la gestión de la persona encargada de la ejecución del plan.

Indicador 2

NOMBRE

Participación de los Empleados en el Plan de Bienestar

Forma de Cálculo

N° de Empleados que Participan en las actividades del Plan de Bienestar

_____ x 100

Número Total de Trabajadores

Unidades

Porcentaje %

Glosario

Mide porcentualmente el nivel de participación de los empleados en las actividades programadas del plan de bienestar.

Indicador 3

Participación de los empleados por Actividad

Forma de Cálculo

Número de Empleados que Participan en cada actividad

_____ x 100

N° de Empleados que Participan en las actividades del Plan de Bienestar

Unidades

Porcentaje %

Glosario

Mide porcentualmente el nivel de participación por actividad.

Este indicador se hace necesario para identificar las actividades que mayor participación de empleados y cuales tienen menor participación, para tomar decisiones relacionadas con la permanencia de estas en el plan.

Indicador 4

NOMBRE

Satisfacción de los Empleados en el Plan de Bienestar

Forma de Cálculo

Numero de respuestas positivas por actividad

_____ x 100

Número de Empleados que Participan en cada

Unidades

Porcentaje %

Glosario

Mide porcentualmente la satisfacción de los empleados en las actividades que participan que hacen parte del plan de bienestar

Indicador 5

NOMBRE

Distribución porcentual del presupuesto de cada actividad del plan de Bienestar

Forma de Cálculo

Valor presupuestado de cada actividad

_____ x 100

Presupuesto de inversiones del plan de bienestar

Unidades

Porcentaje %

Glosario

Mide porcentualmente el valor de cada una de las actividades presupuestadas del plan de bienestar.

9. CONCLUSIONES

La recreación es una buena herramienta que ayuda a restaurar el equilibrio de los trabajadores en la integridad de sus actividades laborales y su compañía contratante.

Por esto cuando hablamos de empresas de servicios temporales pensamos en trabajos aislados en donde cada quien hace su labor en sus respectivas empresas para las que fueron contratados a prestar el servicio, recibiendo una retribución salarial. Pero esto no es suficiente y es por esto que hemos propuesto este plan de bienestar para la empresa Manpower a fin de complementar el plan actual.

Para la realización del programa de bienestar nos apoyamos en la realización de una encuesta complementada con la realización de una entrevista informal (pregunta abierta- ver anexos) a una parte del personal encuestado a fin de obtener su opinión acerca de la realización del plan, así mismo se realizó la misma pregunta a un grupo de diez personas a las cuales no se les aplicó la encuesta. Con estos resultados validamos lo expuesto por los empleados en misión y planta en la primera encuesta. Donde se deja ver su aceptación para realizar un plan de bienestar para ellos.

Este tipo de interés conllevó a que desarrolláramos un programa de bienestar, con el objetivo de integrar a todos los empleados de MANPOWER, por medio de diferentes actividades, que generen satisfacción, propicien su salud física, social y mental y favorezcan además su rendimiento.

MANPOWER en la actualidad no cuenta con un programa de bienestar que complemente el actual y que cobije a todos sus empleados, ni en la actualidad se tiene conocimiento de que otro tipo de empresa en misión y planta ofrezca estos beneficios a sus empleados, por lo tanto hemos diseñado un programa para la empresa MANPOWER donde se estrechen los vínculos entre empleador y empleado en misión y planta, para que con este se genere satisfacción y se aumente el sentido de pertenencia para la empresa contratante.

A continuación breve diagnóstico.

<p>(FORTALEZA)</p> <p>Manpower cuenta con un reconocimiento en el mercado, por ser una de las más solidas como empresa de suministro de personal, de igual forma hasta el momento es la única temporal que cuenta con su propio fondo de empleado.</p>	<p>(DEBILIDADES)</p> <p>Actualmente Manpower no cuenta con espacios de recreación e integración dirigido a los trabajadores en misión y planta de MANPOWER y sus familias.</p>
<p>(OPORTUNIDADES)</p> <p>Con la realización del programa de bienestar para los empleados de MANPOWER, se generaría en ellos un buen ambiente y con esto la satisfacción laboral, además La empresa Manpower desarrollaría una ventaja competitiva con respecto a las demás empresas de servicios temporales.</p>	<p>(AMENAZAS)</p> <p>Otras empresas de este tipo podrían adelantarse y ofrecer un plan de bienestar que satisfagan las necesidades de sus empleados, mostrándose más atractivas que Manpower, ocasionando deserción y rotación de personal, así mismo podrían estas empresas de la competencia ser más atractivas para los clientes.</p>

Fuente: Autores del trabajo integrador.

10. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que la mayoría de las actividades del plan de bienestar de Manpower son realizadas por el fondo de empleados, es necesario que se promueva aún más la afiliación de los empleados en misión y planta al mismo, para que en su totalidad o la mayoría puedan gozar de los beneficios. Así mismo consideramos necesario que un trabajador de planta se encargue exclusivamente de manejar el área de bienestar en la sucursal, esta se encargaría de manejar las actividades del fondo y las afiliaciones, a su vez, gestionarían convenios locales con la aprobación de la oficina principal. Esto permitiría que los empleados sientan una mayor presencia por parte del fondo y Manpower; así mismo estrecharía el vínculo entre empleados en misión y planta y la empresa.

De igual forma se sugiere gestionar convenios locales con instituciones educativas, instituciones de salud, establecimientos comerciales, turismo entre otros, debido a que en la actualidad algunos convenios solo aplican para otras ciudades.

Las actividades recreativas pueden ser apoyadas por la caja de compensación, a fin de gestionar apoyo en la logística y espacio donde se desarrollarían. Se puede gestionar patrocinio con las EPS, ARP y fondos de pensión.

Se recomienda a Manpower asignar dentro de su presupuesto anual, un porcentaje para la realización del plan de bienestar para sus empleados en misión y planta, tomar mayor participación en la realización del plan de bienestar sin delegar la mayoría de estas funciones al fondo de empleado, para que así, todos los empleados tengan la oportunidad de gozar de estos beneficios y generar estrategias para que cumpla la participación de todos los empleados, por ejemplo con publicidad, incentivos de participación, entre otros.

.BIBLIOGRAFÍA

Código Sustantivo del Trabajo Ley 50 de 1990 Decretos Reglamentarios Reforma Laboral.

Diccionario de Salud Ocupacional. Edición 2010.

BELTRAN, Jaramillo Jesús Mauricio, INDICADORES DE GESTION. BOGOTA 1998

GUERRERO, Orozco Leiris, *PROCESOS DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS COLABORADORES DE LA CORPORACION COLEGIO LATINOAMERICANO, DESDE TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL. Cartagena de Indias 2009.*

CIBERGRAFIA

<http://ateneo-empresarial.com/archives/category/bienestar-organizacional>, Agosto 2010

[http://enciclopedia.us.es/index.php/Calidad de vida](http://enciclopedia.us.es/index.php/Calidad_de_vida)

<http://es.scribd.com/doc/12231896/Bienestar-Social-Laboral>, Junio 10 de 2011

<http://gerencia.groups.live.com>, SEPTIEMBRE 2010.

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>, Septiembre 2010.

<http://www.iniciativasocial.net/historia.htm>. Agosto de 2010

<http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral.shtml#abstr>. JUNIO 2011.

<http://www.mailxmail.com/curso-bienestar-social-empresas-siglo-xxi-1/bienestar-enfoques-significados-varios>. Septiembre 22 de 2010.

ANEXOS

Anexo A



ENCUESTA

El objetivo de esta encuesta es diseñar un plan de bienestar para los trabajadores en misión y planta de MANPOWER sucursal Cartagena, como estrategia para mejorar sus niveles de satisfacción laboral.

Esta encuesta ha sido diseñada con fines estrictamente académicos para realizar el trabajo integrador como requisito para grado en la Especialización de Recursos Humanos que imparte la Universidad Tecnológica de Bolívar. Se solicita responder con total sinceridad.

Agradecemos su colaboración en la realización de la misma.

Edad: _____

Género: _____

Estado Civil: _____

Número de hijos: _____

Tiempo laborado con Manpower.: _____

Me encuentro afiliado al Fondo de Empleados de Manpower Si___ NO___

1. Me encuentro satisfecho con los premios e incentivos que me da Manpower.

Si___ No___

Si la respuesta es No,
explique:_____

2. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo de Manpower.

Si___ No___

3. Me encuentro satisfecho con el trabajo desempeñado en Manpower, porque se encuentra acorde a mis conocimientos y habilidades.

Si___ No___

4. Manpower contribuye a la socialización entre los compañeros de trabajo.

Si___ No___

5. Me encuentro satisfecho porque Manpower tiene en cuenta mis fechas especiales (Cumpleaños, matrimonios, nacimientos, Grados entre otros acontecimientos).

Si___ No___

6. Manpower contribuye a mi sano esparcimiento con la realización de actividades deportivas y /o recreativas.

Si___ No___

7. Me encuentro satisfecho porque mi familia es tenida en cuenta en los planes de bienestar ofrecidos por Manpower.

Si___ No___

8. Conoce usted el Centro de Entrenamiento y Desarrollo de Manpower (TDC)? Si su respuesta es positiva por favor indique cuales cursos ha tomado.

Si___ Cuáles? _____ No___

9. El personal de Manpower le brindo en la inducción la suficiente información sobre los beneficios a los cuales tiene derecho por ser trabajador de Manpower?

Si___ Cuales? _____

No___

10. Mencione las actividades que le gustaría que MANPOWER implementara dentro de su plan de bienestar

Agradecemos su sinceridad al momento de responder esta encuesta, recuerde que sus respuestas contribuirán a mejorar su bienestar.

¡Gracias!

Anexo B

ENTREVISTA INFORMAL EMPLEADOS DE PLANTA Y MISIÓN ENCUESTADOS DE MANPOWER SUCURSAL CARTAGENA.

¿ QUE OPINAN SOBRE EL DISEÑO DE UN PLAN DE BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES EN MISIÓN Y PLANTA DE MANPOWER SUCURSAL CARTAGENA COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR SUS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL?

DIFERENTES OPINIONES

Empleado 1	Me parece muy chévere y me gustaría que realizaran campeonatos de microfútbol, yo conozco muchos trabajadores de Manpower que juegan en diferentes equipos y yo me ofrezco a organizarles el campeonato y los equipos.
Empleado 2	Me parece interesante que tengan en cuenta la opinión del personal de planta, lo que más nos gustaría es que las fechas especiales sean tenidas en cuenta como por ejemplo, celebrar los cumpleaños, poder adornar los puestos de trabajo y hacer sentir especial al homenajeado en la empresa.
Empleado 3	Me gustaría que se celebrara el día de los niños, que se les dé un detalle y se realicen actividades de recreación. Ninguna empresa de servicios temporales si MANPOWER lo realiza sería la primera.
Empleado 4	Sería interesante que MANPOWER realizara actividades de integración y sería interesante que realizaran para conocerse entre sí y si es posible también puedan participar las familias.
Empleado	Me parece bien que hagan jornadas deportivas. Que tengan en cuenta en fechas especiales porque en MANPOWER no hacen

5	fiestas de fin de año, otras empresas la hacen.
Empleado 6	Me parece excelente que nos celebraran las fechas especiales, navidad, cumpleaños, día de los niños, entre otras actividades.
Empleado 7	Muy bien que estén preocupando por consultar nuestras opiniones, me gustaría que pudiéramos compartir con otros compañeros de MANPOWER, así nos podríamos integrar mejor
Empleado 8	Me gustaría que las personas que no estamos afiliados al fondo también nos tuvieran en cuenta porque también trabajamos para MANPOWER y solo a ellos les dan obsequios y participan en rifas.
Empleado 9	Muy bueno que se interesen por la integración de los empleados, nos gustaría que hicieran jornadas deportivas y de integración para compartir con los compañeros.
Empleado 10	Es muy bueno que estén pensando en realizar actividades deportivas y de integración entre los empleados de MANPOWER y sus familias, así tenemos la oportunidad de conocernos entre nosotros los empleados y que nuestras familias también disfruten de estas actividades.

Anexo C

ENTREVISTA INFORMAL EMPLEADOS DE PLANTA Y MISIÓN DE MANPOWER SUCURSAL CARTAGENA NO ENCUESTADOS.

¿ QUE OPINAN SOBRE EL DISEÑO DE UN PLAN DE BIENESTAR PARA LOS TRABAJADORES EN MISIÓN Y PLANTA DE MANPOWER SUCURSAL CARTAGENA COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR SUS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL?

DIFERENTES OPINIONES

Empleado 1	Qué bueno que quieran realizar actividades para fomentar la integración entre los empleados. Esto genera un mejor ambiente laboral
Empleado 2	Muy bueno porque hace falta más integración entre los empleados de MANPOWER
Empleado 3	Qué bien porque en Manpower solo es trabajar y mas nada, no nos tienen en cuenta en las fechas especiales.
Empleado 4	Me alegro muchísimo y sé que mis compañeros se van a alegrar con estas actividades, porque ya habíamos comentado con otros compañeros sobre eso. Si uno se siente bien, trabaja mejor.
Empleado 5	Bien porque en otras empresa hacen bastantes actividades para que los empleados se integren.

<p>Empleado 6</p>	<p>Qué bien porque uno se desmotiva cuando no lo tienen en cuenta, sería bueno que se acordaran de nosotros en las fechas especiales, cumpleaños, navidad, etc. que además tuvieran en cuenta a nuestra familia.</p>
<p>Empleado 7</p>	<p>Muy buena esta propuesta para integrarnos y participar en las actividades que se realicen. Deben tener en cuenta nuestro horario de trabajo o que nos den permiso para participar.</p>
<p>Empleado 8</p>	<p>Me alegra mucho que estén pensando en hacer estas actividades donde tendremos las oportunidad de integrarnos y tal vez disfrutar en familia</p>
<p>Empleado 9</p>	<p>Un programa de bienestar sería muy bueno, porque cambiaria el ambiente, es una oportunidad para descansar de la presión de las labores diarias.</p>
<p>Empleado 10</p>	<p>Muy bueno porque ya me extrañaba que una empresa como esta no tuviera en cuanta este tipo de actividades, donde se fortalece la satisfacción laboral y la integración entre todos los compañeros.</p>