

**PROPUESTA DE MEJORA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS
EMPLEADOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI MEDIANTE UN
PLAN DE BIENESTAR**

CHRISTIAN ALEXANDER WIEDMANN HURTADO

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MODALIDAD DUAL
SANTIAGO DE CALI
2012**

**PROPUESTA DE MEJORA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS
EMPLEADOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI MEDIANTE UN
PLAN DE BIENESTAR**

CHRISTIAN ALEXANDER WIEDMANN HURTADO

Proyecto de grado para optar al título de Administrador de Empresas

**Director.
ADELA JAQUE DE ALDANA
Ingeniera Industrial**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MODALIDAD DUAL
SANTIAGO DE CALI
2012**

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar al título de Administrador de Empresas.

NASLY DUQUE TOBAR

Jurado

JORGE EDINSON LOAIZA

Jurado

Santiago de Cali, 16 de Marzo de 2012

En primer lugar dedico este trabajo de grado a lo más importante en mi vida: DIOS, él es el que me ha dado la sabiduría y me ha guiado en este largo camino, el cual ha tenido tanto alegrías como tristezas.

Mis padres, los cuales han sido un apoyo incondicional en el transcurso de mi vida, siempre con sus palabras, “regaños” y consejos han tratado de guiarme por el camino del bien, inculcándome valores y enseñanzas para que día a día pueda enfrentarme a la vida con sabiduría.

A mis padres les agradezco el gran esfuerzo que han hecho por hacer que hoy en día yo sea la persona que soy.

A mi novia, una persona que siempre ha estado incondicionalmente a mi lado, que siempre me ha escuchado, una persona que me ha impulsado y apoyado cuando he decaído, una persona que me ha regañado y me ha aconsejado cuando he cometido errores, gracias a ella por estar a mi lado.

A mi hermana, que a pesar de tenerla tan lejos siempre me ha apoyado, siempre ha estado ahí escuchándome y guiándome cuando lo he necesitado.

AGRADECIMIENTOS

El autor expresa sus agradecimientos :

Juan David Puente, Julián Martínez Acosta y Erika Sofía Ávila, compañeros de clases. Gracias por el apoyo que recibí de ellos, más que compañeros de clases, se convirtieron en AMIGOS, personas con mucha calidad humana, siempre dispuestos a colaborar y ayudarme en todo lo que necesité.

Área de Gestión Humana de la Cámara de Comercio de Cali. Dra. Clara Stella Gutiérrez, Gerente de Gestión Humana, Lady Diana Llanos, Analista de Talento Humano y Jennifer Rosero, Auxiliar de Gestión Humana. Excelentes personas, doy mis agradecimientos por todo el apoyo que recibí de parte de ellas, por su excelente calidad humana, comprensión, escucha, por sus consejos, y a pesar de que son personas demasiado ocupadas, siempre estuvieron presente cuando necesite su colaboración. Gracias por permitirme formarme tanto a nivel profesional como personal a su lado.

En general a todo el personal de la Cámara de Comercio de Cali, gracias a cada persona porque de algún modo contribuyeron en el desarrollo de mi proyecto, y no solo de mi proyecto, sino al desarrollo de mi vida profesional y personal.

Adela Jaque de Aldana, Directora del proyecto de grado, gracias por su disposición, la colaboración, su carisma, sus enseñanzas, sus consejos y su preocupación. Excelente docente, tutora y directora.

En general a todos los profesores y tutores que me enseñaron, que estuvieron día a día conmigo y que dieron grandes aportes a mi vida. En especial quiero agradecerle al Dr. Carlos Alberto Yopez. Gran persona, gran maestro... Gracias por darme unas bases tan grandes en el mundo real, por tenerme tanta paciencia y por prepararme hacia el mundo profesional.

Coordinadoras, Luz Marina Lasso y Angélica María Vélez, gracias por su disposición y colaboración.

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	14
INTRODUCCIÓN	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2 SISTEMATIZACIÓN	16
1.3 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	17
2. OBJETIVOS	
2.1 GENERAL	18
2.2 ESPECÍFICOS	18
3. ANTECEDENTES	
3.1. HISTORIA DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI	19
3.2. MISIÓN DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI	20
3.3. VISIÓN DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI	20
4. JUSTIFICACIÓN	22
5. MARCO DE REFERENCIA	
5.1 MARCO TEÓRICO	23
5.1.1 Los Beneficios que la Organización puede brindar a sus ejecutivos (Alejandra Rodríguez Camacho)	23
5.1.2 Empleados con familias saludables, una inversión rentable (Mauricio Gómez Pedraza – Psicólogo)	24
5.1.3 Balance entre trabajo y vida: un criterio de éxito (Estudio del instituto Work in América, 8 de noviembre de 2000)	24
5.1.4 Teoría Humanística por Abraham Harold Maslow	25
5.1.5 Teoría de las expectativas (Victor Vroom, Edward Deci, Lyman Porter)	26
5.1.6 Plan de Mejoramiento	27
5.2. MARCO CONCEPTUAL	
5.2.1 Recursos Humanos	29
5.2.2 Responsabilidad Social Empresarial	29
5.2.3 Bienestar Social	29
5.2.4 Desarrollo Humano	30
5.2.5 Clima Organización	30
5.3 MARCO LEGAL	31
5.4 MARCO CONTEXTUAL	32
6. METODOLOGÍA	
6.1 TIPO DE ESTUDIO	34

	pág.
6.2 DISEÑO METODOLÓGICO	34
6.2.1 Tipo de Información	34
6.2.1.1 Fuentes Primarias	34
6.2.1.2 Fuentes Secundarias	34
6.2.2 Etapas del Proceso de Estudio	34
6.3 ALCANCES Y LIMITACIONES	
6.3.1 ALCANCES	36
6.3.2 LIMITACIONES	36
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	37
8. FACTORES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI	38
8.1 PROGRAMA SOCIAL PLAN DE VIDA (PSPV)	38
8.2 CARACTERIZACIÓN SOCIOECONOMICA	39
8.2.1 Perfil de los Empleados de la Cámara de Comercio de Cali	40
8.2.2 Composición y condiciones generales del hogar	44
8.2.3 Salud del Empleado y su grupo Familiar	48
8.2.4 Características de la vivienda del empleado	49
8.2.5 Hábitos en educación, recreación y cultura	51
8.2.6 Resumen y análisis de los resultados arrojados por la encuesta	53
8.2.7 Factores que afectan el Desempeño de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Cali	54
9. INVESTIGACIÓN DE PROYECTOS DE BIENESTAR	
9.1 PROYECTOS OFRECIDOS POR LA CAJA DE COMPENSACIÓN COMFANDI	55
9.1.1 Proyecto: “La casa de nuestros sueños”	55
9.1.2 Proyecto: “La familia somos todos”	55
9.1.3 Proyecto: “Educándome”	55
9.1.4 Proyecto: “parche, color y arte”	55
9.1.5 Taller: “juntos construimos”	56
9.1.6 Proyecto: “Salud financiera”	56
9.1.7 Proyecto: “Salud y bienestar”	56
9.1.8 Proyecto: “Todos a la escuela”	56
9.1.9 Proyecto: “Creciendo en familia”	56
9.1.10 Proyecto: “Mejoremos nuestra vivienda”	56
9.2 OTROS PROYECTOS DE BIENESTAR APLICADOS A DIFERENTES EMPRESAS	57
10. RESUMEN COMPARATIVO DE LOS PLANES DE BIENESTAR APLICADOS EN OTRAS EMPRESAS	60

	Pág.
11. PROPUESTA DE PLANES DE BIENESTAR QUE AYUDARAN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS DE LA CCC Y LAS FAMILIAS.	61
12. CONCLUSIONES	67
13. RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	72

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Características Demográficas de los colaboradores	40
Gráfica 2. Distribución de colaboradores	43
Gráfica 3. Ocupación principal por rangos de edad	45
Gráfica 4. El nivel de vida actual en los hogares de la CCC	45
Gráfica 5. Condiciones de vida actuales	46
Gráfica 6. Visión hacia el futuro de los empleados de la CCC	46
Gráfica 7. Relación entre ingresos y necesidades	47
Gráfica 8. Factores generadores de conflictos en el hogar	47
Gráfica 9. Cuidado de la salud en la CCC	48
Gráfica 10. Síntomas de la jornada laboral	49
Gráfica 11. Tenencia de vivienda de los empleados de la C.C.C	49
Gráfica 12. Carencias básicas de la vivienda de los empleados	50
Gráfica 13. Empleados que desean mejorar su vivienda	50
Gráfica 14. Conocimientos para manejar el internet	51
Gráfica 15. Actividades deportivas y culturales (Hombres)	51
Gráfica 16. Actividades deportivas y culturales (Mujeres)	52

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Perfil Socio-demográfico (Estado Civil)	40
Tabla 2. Perfil Socio-demográfico (Parentesco)	41
Tabla 3. Nivel Educativo del Trabajador	41
Tabla 4. Nivel de ingresos mensuales (SMMLG)	42
Tabla 5. Estrato en el que habitan los trabajadores	42
Tabla 6. Dependencia económica (No. De personas)	43
Tabla 7. Tiempo de vinculación con la Empresa	44
Tabla 8. Número de hijos en las familias de los empleados	44
Tabla 9. Principales características de los empleados	53
Tabla 10. Comparativos de Planes de bienestar	60
Tabla 11. Propuesta de Bienestar presentada por Comfandi	61
Tabla 12. Propuesta de Bienestar Presentada por el Autor	62
Tabla 13. Detalle del proceso de implementación de las propuestas del autor	64

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Contextualización del problema	17

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Direccionamiento de la Cámara de Comercio de Cali	33
Cuadro 2. Cronograma Desarrollo del Proyecto	37

ANEXOS

	pág.
Anexo A. Presupuesto del programa Cultura y Salud Financiera	71
Anexo B. La pasión del futbol se vivirá en la CCC	74
Anexo C. Programación Torneo de Futbol e Integración	74
Anexo D. Fiesta de los hijos de los empleados CCC	76

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es la elaboración de una propuesta de plan de Bienestar para los empleados de la Cámara de Comercio de Cali. Para cumplir este objetivo se realizó un análisis de la situación actual de cada uno de los empleados pertenecientes a la Entidad. Esto se llevo a cabo mediante la ejecución de una encuesta la cual fue diseñada y entregada por la caja de compensación Comfandi para su aplicación.

En dicha encuesta se hicieron preguntas sociales, demográficas, y de muchos más aspectos con el fin de hacer una investigación profunda sobre el nivel de vida de cada funcionario.

Luego, al obtener los resultados provenientes de la encuesta, tanto la caja de compensación Comfandi como el autor del proyecto plantearon sugerencias y propuestas para intervenir los aspectos a mejorar. El autor del proyecto investigó diferentes planes de Bienestar aplicados en otras Empresas de la ciudad para analizar y determinar cuáles podrían aplicarse a los requerimientos de la Cámara de Comercio de Cali.

Por último, al realizarse todas las investigaciones la caja de compensación Comfandi y el autor plantearon propuestas de mejora, de las cuales algunas ya fueron tomadas en cuenta por la Compañía.

Palabras Claves:

Planes de Bienestar, Mejoramiento Continuo, Clima Organizacional, Responsabilidad Social Empresarial, Recursos Humanos, Salud, Familia, salud económica, Estabilidad Laboral y productividad.

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial va ligada con la visión integral de la sociedad y del desarrollo, la cual determina que el crecimiento económico y la productividad están asociados con las mejoras en la calidad de vida de las personas. Asume que el fin general de la economía, es proporcionar bienestar a la sociedad, lo que implica un compromiso más profundo y exigente de todos los actores económicos con el resto de la sociedad.

Con el fin de mejorar cada día más, de evidenciar una óptima calidad de vida entre los empleados de la Cámara de Comercio de Cali, de hacer que la compañía sea más productiva y competitiva, se diseñará un Plan de Bienestar que apoyado por la Caja de Compensación Comfandi cumpla con todos los requerimientos de la Compañía.

El Programa Social Plan de Vida en este caso, está concebido para que tanto la Cámara de Comercio de Cali, los trabajadores afiliados y Comfandi, participen activamente en la implementación de prácticas que promueven el mejoramiento de la calidad de vida de las familias afiliadas. Sólo de esta forma, es posible lograr los objetivos y propósitos que dan fundamento a esta iniciativa.

Conjuntamente entre la Cámara de Comercio de Cali y la caja de compensación Comfandi, se está contribuyendo de manera importante con el desarrollo sostenible de la Región Vallecaucana, interviniendo directamente problemas como la pobreza, desempleo, violencia y formas de exclusión social. Los objetivos y estrategias propuestas por el Programa Social Plan de Vida (PSPV), están alineados con normas e iniciativas globales en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), como las Trampas de la Pobreza y las Metas del Milenio, de allí que todos los planes de acción que se propongan desde el Programa estarán atendiendo al compromiso de la empresa frente a dichas normas y metas.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo a la encuesta que se realizó en el mes de Mayo del año 2011 aplicada por la caja de compensación Comfandi hacia los empleados de la Cámara de Comercio de Cali, respecto al programa plan de vida y bienestar para los empleados, algunos resultados arrojados por dicha encuesta muestran datos preocupantes como por ejemplo: empleados con antigüedad promedio de diez (10) años y que aun no cuentan con vivienda propia. Entre esta información también se encontraron trabajadores que ya teniendo su vivienda propia, esta no es digna de habitar.

Además, otro factor importante que arrojó esta encuesta fue el alto porcentaje de empleados con deudas altas, lo que indica que ellos no están teniendo una “salud financiera” adecuada.

Según esto, la problemática que se observa en la Cámara de Comercio de Cali, se debe a que muchos de los empleados no están teniendo una calidad de vida “óptima”. Por ende, muchos de ellos día a día no muestran un desarrollo eficiente en su vida laboral, estos factores no permiten una concentración neta en los objetivos de sus trabajos, por lo contrario, lo que hacen es provocar distracciones y preocupaciones en los pensamientos de estas personas.

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera se puede generar un proceso de mejoramiento de la calidad de vida y productividad de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali apoyado por la caja de compensación Comfandi?

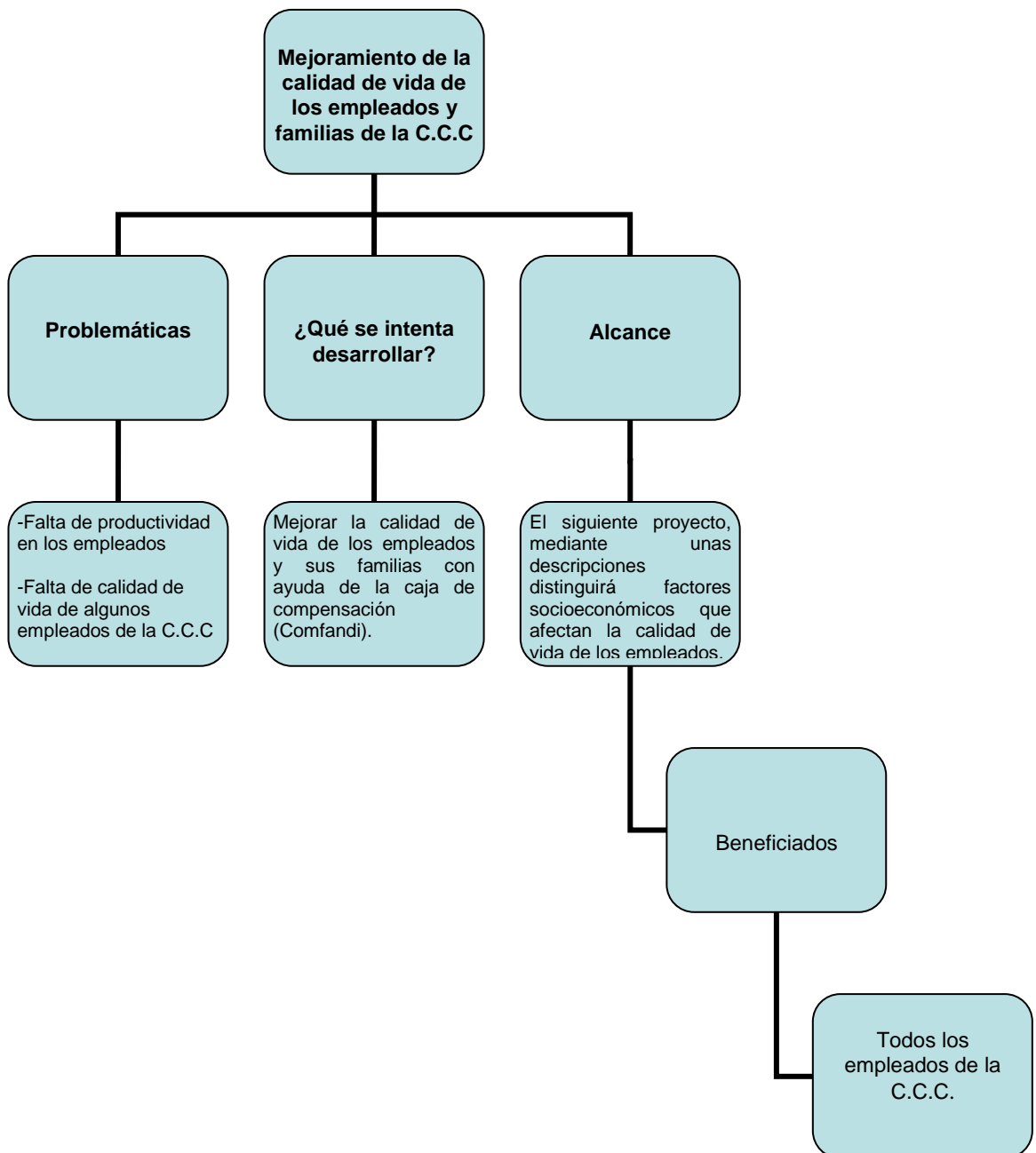
1.2 SISTEMATIZACIÓN

- ¿Qué necesidades de bienestar presentan los Empleados de la Cámara de Comercio de Cali?
- ¿Qué posibilidades de planes de bienestar existen, que se puedan adaptar a la Cámara de Comercio de Cali?
- ¿Cuál sería el plan de bienestar a proponer para que se mejore la calidad de vida de los trabajadores e incremente la productividad y competitividad de la empresa?

1.3 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

El siguiente diagrama, le dará un concepto más claro al lector sobre el problema, lo que se quiere realizar, el alcance y los beneficiados con este proyecto en la Cámara de Comercio de Cali.

FIGURA 1: Contextualización del problema.



2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Generar una propuesta de mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali en asocio con la caja de compensación Comfandi

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.1 Identificar las necesidades y analizar los factores que están afectando el desempeño de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali.

2.2.2 Investigar Planes de Bienestar aplicados en otras Empresas.

2.2.3 Proponer junto con la caja de compensación planes que ayuden a mejorar la calidad de vida de los empleados de la CCC y sus familias, teniendo en cuenta un diagnostico de necesidades, que permitan con ello incrementar la productividad y competitividad de la Empresa.

3. ANTECEDENTES

3.1 HISTORIA DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI

“La Institución nació en el mismo año en que fue creado el Departamento del Valle del Cauca y desde entonces ha estado ligada a la promoción de los proyectos estratégicos y a las obras prioritarias para la región.

Ya en 1919, entre los temas tratados por la Cámara se contaba un "Contrato para la conducción de correos y pasajeros por aeroplano entre la Costa Atlántica, Medellín, Manizales, Bogotá y Cali". Se menciona también la "Reaparición de la plaga de langosta en el Departamento del Cauca" y la conformación de una "Comisión para estudiar en los Estados Unidos lo relacionado con maquinaria para pozos artesianos".

En la década de los treinta, la Cámara de Comercio trabajó en la recuperación de la confianza en el país, el mejoramiento de la eficiencia en el puerto de Buenaventura, la creación de una escuela de aviación en Cali, una recopilación de las necesidades urgentes del Suroccidente colombiano, la construcción de los talleres del Ferrocarril del Pacífico en Cali, la organización de la Fábrica de Licores del Departamento y la descentralización económica y administrativa. También se menciona el tema de la competencia desleal a la industria del hielo y la creación de una junta de Defensa del Occidente Colombiano y del Comité Occidentalista.

En los años cuarenta la sede de la Cámara de Comercio estuvo ubicada en varios edificios de la ciudad. Se tiene memoria de que hacia 1948 ocupó el sexto piso del edificio Jorge Garcés B. En la calle 11 con Avenida Colombia. Posteriormente se trasladó a una casona localizada en la Carrera 5 # 6-65, contigua al Teatro Municipal y desde 1973 se encuentra en el actual edificio de la Calle 8 con Carrera 3. Además de este, cuenta con sedes en el centro comercial Unicentro, en el barrio Aguablanca, San Antonio y Yumbo.

En la década de los noventa se continuó con la promoción de los proyectos de infraestructura identificados como prioritarios para la región y se dio un viraje, de acuerdo con el nuevo modelo económico de internacionalización de la economía, hacia la búsqueda de las ventajas competitivas del Departamento. Un hito importante en ese sentido fue el Informe Monitor, elaborado en 1995. Se destaca la promoción de la privatización del puerto de Buenaventura, que en pocos años redujo los precios de los servicios portuarios y mejoró rápidamente su eficiencia en general.

En 1995 la Cámara de Comercio donó a la ciudad el Monumento a la Solidaridad, localizado en la Calle 34 con Avenida 3 Norte. Además, la Entidad también buscó la descentralización de servicios y creó seccionales en San Antonio, Unicentro, Yumbo y el barrio Obrero. Las cuales actualmente mantienen su funcionamiento para la comunidad caleña”¹.

La Cámara de Comercio de Cali cuenta con las áreas de Comunicación y Prensa, Archivo y Correspondencia, Centro de Conciliación y Arbitraje, Empresarial, Servicios Generales, Logística, Contabilidad, Auditoría, Gestión Humana, áreas de Gerencia y Presidencia, FDI y por ultimo una de sus razones de ser, el área de Registros.

3.2 MISIÓN

“Somos una entidad de servicios que promueve el desarrollo integral sostenible, el mejoramiento de la calidad de vida y la competitividad de la región, a través del fortalecimiento del tejido empresarial y la articulación público – privada, en un marco que propicia la construcción de confianza y capital social”².

3.3 VISIÓN AL 2020

- Ser reconocida por su contribución a la inserción y el posicionamiento de la región en la Cuenca del Pacífico.
- Haber consolidado al Centro de Eventos Valle del Pacífico como detonante y facilitador, para convertir a la región en el principal destino de turismo corporativo de Colombia.
- Ser actor decisivo en el proceso de elevar el nivel de competitividad y desarrollo sostenible de la región.
- Ser reconocida por haber promovido la construcción de una plataforma regional de clase mundial, alta generadora de empleo y de bienestar.

¹ Cámara de Comercio de Cali. Historia. [En línea].Colombia: [consultado 7 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.ccc.org.co/historia/>

² Cámara de Comercio de Cali. Nosotros. [En línea].Colombia: [consultado 7 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.ccc.org.co/nosotros/>

- Ser líder internacional en los servicios de fortalecimiento empresarial para mipymes.
- Haber contribuido a posicionar al Valle como una región atractiva para la inversión.
- Ser reconocida a escala nacional e internacional por las mejores prácticas de formalización empresarial.
- Haber posicionado a los registros como un instrumento que brinda seguridad y confianza en los negocios.
- Haber contribuido a que Cali sea una ciudad contemporánea, renovada urbanísticamente, cívica, con alto sentido de pertenencia y orgullo de su gente.
- Haber contribuido a que el Valle sea una región que conviva en paz, donde se respete la vida, la propiedad, los derechos de los demás y donde los niños sólo aprendan, jueguen y rían.
- “Ser reconocida por su trabajo en la construcción de un liderazgo colectivo”³.

De acuerdo con el marco estratégico de la Cámara de Comercio de Cali (Misión, visión y valores) este proyecto dará continuación a lo que se plantea por la entidad, por ende buscaremos una mejora en la calidad de vida de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali.

De acuerdo a los antecedentes en este tema, no se tiene mucha información respecto a estudios anteriores, ya que es la primera vez que se realiza un proyecto de esta magnitud.

En la Cámara de Comercio de Cali se encontraron aspectos como herramientas de trabajo, asistencia médica (sede principal), obsequios de cumpleaños, comprensión de calamidades domésticas, permisos generales, capacitaciones al personal, dotación de uniformes (dependiendo del oficio), auxilios educativos, conmemoraciones de fechas especiales, entre otros más, los cuales ayudan a que los empleados sientan apoyo por parte de la entidad y de cierto modo generen un bienestar en la vida de ellos y sus familias.

³ Cámara de Comercio de Cali. Nosotros. [En línea]. Colombia: [consultado 7 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.ccc.org.co/nosotros/>

4. JUSTIFICACIÓN

Con el pasar del tiempo, la Cámara de comercio de Cali ha obtenido cambios relevantes en los procesos de mercadeo, recursos humanos, finanzas etc.; debido a las nuevas exigencias del mercado, fomentando una organización flexible que pretende que la Empresa se adapte al entorno.

Los cambios que se realizan en las organizaciones por lo general provocan resistencia dentro del personal; pues normalmente los empleados están acostumbrados a realizar los procesos de acuerdo a una cultura ya “sembrada” dentro de la organización; es por esto que dentro de la implementación de la nueva estrategia empresarial nace la necesidad de crear un plan de bienestar, que permita aumentar la motivación, la calidad de vida del personal y la productividad y competitividad de la organización.

El propósito del presente trabajo, es el poder contribuir a la mejora de la calidad de vida de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali y sus respectivas familias. Se pretende conocer los factores que no permiten su desarrollo eficiente, del mismo modo poder estudiarlos y plantear propuestas para mejoras. De igual forma el proyecto será una valiosa herramienta para que el área de gestión humana enfoque sus actividades hacia el bienestar de sus trabajadores y sus familias.

Para poder lograr lo dicho, es necesario conocer y entender qué familia hay detrás de cada uno de los trabajadores afiliados, sus necesidades, sus deseos, su “salud financiera” y algunas otras variables que permiten evaluar sus condiciones socioeconómicas.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEÓRICO

Una compañía es productiva si sus empleados son eficientes y se encuentran a gusto con su entorno y su labor. Para que la Cámara de Comercio de Cali sea una de estas Empresas, se necesita conocer muy bien a cada uno de sus contribuyentes. Es por ello que el área de Gestión Humana tiene como objetivo además de “conocer” a cada empleado, buscar la forma de ofrecer beneficios de tal modo que cada uno de ellos pueda satisfacer sus necesidades y contar con un nivel de vida satisfactorio. A continuación encontrarán algunos artículos que pueden ayudar a dar una visión para el desarrollo de este proyecto:

5.1.1 Rodríguez Camacho Alejandra. Los Beneficios que la Organización puede brindar a sus ejecutivos. “Un salario importante no es el único beneficio con el que se puede tentar a un ejecutivo para que siga en la empresa. Existen otro tipo de compensaciones que resultan muy atractivas para los trabajadores”⁴.

Para esta autora, los salarios en un trabajo no significa lo más atractivo del oficio, pues aparte de que una Empresa le ofrezca a una persona un buen salario también existen otros factores que son importantes para la adquisición de un empleo. Entre los otros factores que ella menciona encontramos la compensación variable, la cual consisten en otorgarla en función del desempeño logrado en un determinado periodo.

Otro factor importante encontrado son los “Planes flexibles a las necesidades particulares”. Este factor consiste en establecer una buena comunicación entre jefes y empleados, de cierto modo que si el empleado padece de una necesidad la Empresa pueda ayudarle a satisfacerla.

Uno de los últimos factores importantes, y por la cual se está realizando este proyecto, encontramos el de la “Calidad de Vida”. En este aspecto, la autora abarca varios temas como el de la flexibilidad de horarios, guarderías en el lugar de trabajo, salidas más temprano el día del cumpleaños, planes de apoyo en psicología organizacional, entre otros temas los cuales constituyen a mejorar la calidad de vida de los empleados.

⁴ Los beneficios que la organización puede brindar a sus ejecutivos. Alejandra Rodriguez Camacho. [En línea]. Colombia: [consultado 5 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: [http://www. Gestionhumana.com](http://www.Gestionhumana.com)

5.1.2 Empleados con familias saludables, una inversión rentable. “El departamento de Gestión Humana debe liderar políticas de bienestar integral para sus trabajadores, partiendo de su dimensión familiar”⁵.

Para el Psicólogo Mauricio Gómez Pedraza, el bienestar de un empleado empieza por el de las familias. El 90% de la población trabaja para mantener a sus familias, ya sean esposo(a), hijo(a), padres, abuelo(a), etc.

Si un trabajador sabe que su familia está bien, el trabajador también va a estar bien, y si esa condición se debe a la empresa que pertenece, el empleado va a tener más sentido de pertenencia con la empresa, lo cual va a generar más productividad en la compañía.

Por ello, este psicólogo propone en que las empresas deberían invertir en las familias de los empleados, ya que de este modo se presentaría una filosofía gana-gana.

5.1.3 Balance entre trabajo y vida: un criterio de éxito. Según el estudio del instituto Work in America, “Las compañías que involucran a sus empleados en el rediseño de sus prácticas laborales y en el cambio de la cultura organizacional, están encaminadas a alcanzar una “agenda dual” que fomentará un ambiente de desarrollo del negocio y a la vez mejorará el balance entre trabajo y vida”⁶.

De acuerdo a dicho estudio, cuando se involucra al empleado integralmente, se deriva una innovación y creatividad del equipo de trabajo.

Las soluciones a las necesidades personales del empleado reducen las cargas de trabajo, niveles de estrés, horas extras, e incrementa la flexibilidad en tiempo para la familia y los espacios de recreación

⁵ Empleados con familias saludables, inversión rentable. Mauricio Gómez Pedraza. Psicólogo [En línea]. Colombia: [consultado 5 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: [http://www. Gestionhumana.com](http://www.Gestionhumana.com)

⁶ Balance entre trabajo y vida: un criterio de éxito. Estudio del instituto Work in America. 8 de Noviembre del 2000 [En línea]. Colombia: [consultado 5 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: [http://www. Gestionhumana.com](http://www.Gestionhumana.com)

5.1.4 Teoría Humanística por Abraham Harold Maslow. Según la teoría Harold Maslow, se encuentra que las necesidades de los seres humanos están divididas con relación a sus motivaciones, además nos muestra que para un ser humano es necesario que todas sus necesidades sean suplidas si quiere tener un nivel de vida óptimo.

Refiere el autor que la Motivación, es causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.

“En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

Este orden de necesidades sería el siguiente: (1) fisiológicas, (2) de seguridad, (3) amor y sentimientos de pertenencia, (4) prestigio, competencia y estima sociales (5) autorrealización, y (6) curiosidad y necesidad de comprender el mundo circundante.

Cuando se menciona la Motivación Inconsciente, en psicología, hace referencia a la región hipotética de la mente que contiene los deseos, recuerdos, temores, sentimientos, e ideas cuya expresión queda reprimida en el plano de la conciencia. Se manifiestan a través de su influencia sobre los procesos conscientes y, de manera más notable, por medio de fenómenos anómalos como sueños o síntomas neuróticos. No toda la actividad mental de la que el sujeto no es consciente pertenece al inconsciente; por ejemplo, los pensamientos que se pueden convertir en conscientes al concentrar la atención se denominan ante conscientes o preconscientes”⁷.

⁷ Comunicación y Dinámicas de grupo. TEORIA HUMANÍSTICA. Abraham Harold Maslow. [En línea]. Colombia: [consultado 3 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: <http://oswaldogarcia.blogdiario.com/1123562400/>

5.1.5 Teoría de las expectativas (Victor Vroom, Edward Deci, Lyman Porter). Según Victor Vroom, Edward Deci y Lyman Porter, esta teoría plantea algunos factores que intervienen en la motivación y afectan el desempeño esperado de los trabajadores.

El desempeño esperado de un trabajador es el producto de la combinación de tres variables: la motivación, la capacitación y la percepción del rol.

“La motivación, depende del valor de la recompensa (Valencia) y de la probabilidad de obtenerla si se hace el esfuerzo adecuado. Esta probabilidad puede descomponerse en dos: la probabilidad de que el esfuerzo conduzca el resultado (Expectativa) y la probabilidad de que una vez obtenido el resultado se alcance la recompensa (Instrumentalidad). Así, la motivación es la cantidad de esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer para lograr sus metas organizacionales. La motivación va a depender de cuanto valor le otorgue el individuo a la recompensa ofrecida (es decir, a la capacidad del incentivo para satisfacer sus necesidades dominantes) y de la probabilidad subjetiva (expectativa x instrumentalidad) que él perciba de que puede efectivamente alcanzar esa recompensa si logra las metas organizacionales.

Una elevada motivación no basta para esperar un buen desempeño (o sea, un logro satisfactorio de las metas organizacionales). Dos factores adicionales entran en juego. Uno de ellos es la capacitación, (vale decir, las habilidades para desempeñarse eficientemente en su cargo actual). El otro es la percepción del rol (esto es, el grado de correspondencia entre lo que el individuo piensa que debe hacer y lo que su supervisor, que es quien mide su desempeño, espera de él). De suerte que un alto valor de la recompensa y una alta probabilidad percibida de que puede obtenerla produce en el trabajador una alta motivación, que combinada con una buena capacitación y un acertado conocimiento de su rol, generaría un elevado desempeño esperado. Un bajo valor de cualquiera de estas variables produce un sensible descenso en el desempeño esperado”⁸.

⁸ Teorías más relevantes sobre la motivación. Teoría de las Expectativas. [En línea]. Colombia: [consultado 3 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/594740/Las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion.html>

5.1.6 Fernández Juan Carlos. Plan de Mejoramiento. “El plan de mejoramiento no es un fin o una solución, sencillamente es un mecanismo para identificar riesgos e incertidumbre dentro de la empresa, y al estar consientes de ellos trabajar en soluciones que generen mejores resultados.

Para generar un plan de mejoramiento que vaya acorde a las necesidades de una empresa, es necesario involucrar a toda persona que participe en el proceso de creación del producto u otorgamiento del servicio que ofrece la empresa.

Como planteamiento de solución, un plan de mejora debe contener estrategias generales que permitan definir el rumbo que tomará la Empresa y la forma en que solucionará los problemas”⁹.

Las estrategias de un plan de mejoramiento permitirán contar con:

- Procesos más eficaces y competitivos
- Tener mayor control y seguimiento de las acciones que se van a emplear para corregir los problemas que se presentan en los procesos.
- Conocer las causas que ocasionan los problemas y encontrar su posible solución.
- Decidir los puntos prioritarios y las estrategias que se debe seguir.
- Determinar en un plan las acciones a realizar en un futuro, al igual en la manera que se controlará y se dará el seguimiento.

Para llevar a cabo un plan de mejoramiento se debe ser consecuente con los siguientes pasos:

- Identificar el proceso o problema a mejorar.

Para llevar a cabo este paso, se debe de tener muy claro el Entorno Interno (Fortalezas y Debilidades) y el entorno externo oportunidades y amenazas. Se debe tomar aquellos elementos que sean más relevantes para la Empresa, ya sea para incrementar una fortaleza, subsanar una debilidad, contrarrestar una amenaza u aprovechar una oportunidad.

- Identificar las causas que originan el problema

Para llevar a cabo este paso se debe implementar un método u herramienta que permita analizar de la mejor manera posible el problema, con el fin de encontrar la causa que lo provoca.

- Definir los objetivos generales de la Empresa

Una vez que se han detectado los problemas y sus posibles causas, es necesario definir la manera en que se solucionarían a grandes rasgos, es decir es necesario definir los objetivos generales.

Para el logro satisfactorio del objetivo general es necesario definir proyectos específicos que lleven a la acción aquella situación deseada. Es decir, que nos lleven de la situación actual a la situación deseada.

- Definir los proyectos y acciones de mejora

Para definir los proyectos a desarrollar se debe de tener claro la problemática, después de tener la problemática establecida, se debe establecer unos objetivos, justificaciones, metas, alcances, cronogramas responsables, responsabilidades, recursos requeridos, posibles obstáculos entre otros más factores.

- Planear y dar seguimiento a las acciones.

Al momento de planificar es importante que las acciones más urgentes se lleven a cabo primero, por lo que es necesario priorizar tanto los proyectos como las acciones.

“Al plan de mejoramiento se le deberá dar un seguimiento cercano en base a los indicadores de impacto y de desempeño. Dicho seguimiento se deberá realizar en un periodo establecido por el líder del proyecto, donde se revisará el cumplimiento de las metas y el impacto de las acciones en la Empresa”⁹.

⁹ Plan de Mejora. [En línea]. Colombia: [consultado 6 de Febrero de 2012]. Disponible en Internet: <http://www.slideshare.net/jcfdezmx2/plan-de-mejora-216033>

5.2 MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo del siguiente proyecto se relacionan algunos conceptos que sirven de soporte para facilitar una comprensión clara al lector.

5.2.1 Recursos Humanos. De acuerdo a la información suministrada por la enciclopedia en línea WIKIPEDIA, “En la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización”¹⁰.

El principal objetivo de los Recursos Humanos es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permite implantar las estrategias a través de las personas.

Dependiendo de la Compañía donde la función de Gestión Humana se desarrolle, pueden existir grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados o el manejo de las relaciones.

5.2.2 Responsabilidad Social empresarial. De acuerdo a la información suministrada por la enciclopedia en línea WIKIPEDIA, La responsabilidad social empresarial (RSE), “puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido”. “La responsabilidad social de la empresa (RSE) pretende buscar la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos”¹¹.

¹⁰ Recursos Humanos. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos

¹¹ Responsabilidad Social Empresarial. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa

5.2.3 Bienestar Social. De acuerdo a la información suministrada por la enciclopedia en línea WIKIPEDIA, “El bienestar social se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. El bienestar social es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro”¹².

5.2.4 Desarrollo Humano. De acuerdo a la información suministrada por la enciclopedia en línea WIKIPEDIA, “El desarrollo humano es el proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos. También se considera como la cantidad de opciones que tiene un ser humano en su propio medio, para ser o hacer lo que él desea ser o hacer”¹³.

5.2.5 Clima Organizacional. De acuerdo a la información suministrada por la enciclopedia en línea WIKIPEDIA, “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran”¹⁴.

En conclusión el autor define el “Clima Organizacional” es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

¹² Bienestar Social. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: http://es.wikipedia.org/wiki/Bienestar_social

¹³ Desarrollo Humano. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_humano

¹⁴ Clima Organizacional. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.html>

5.3 MARCO LEGAL

“La Cámara de Comercio de Cali fue creada mediante decreto No. 669 del 3 de agosto de 1910, firmado por el Presidente Ramón González Valencia y el Ministro de Hacienda, Tomas O. Eastman. La primera Junta Directiva fue elegida un día lunes, el 29 de agosto de 1910. La reunión fue citada por el primer gobernador del Departamento del Valle del Cauca, Pablo Borrero Ayerbe, y se efectuó en su despacho. En esa ocasión fueron nombrados los señores Juan de Dios Restrepo Plata, Pedro Plata, Ignacio A. Guerrero, Pedro Pablo Caicedo, Ricardo Price G., J. Emiliano Otero, Ernesto Lora, Julio Giraldo G. y Herman S. Bohmer”.

El 10 de septiembre de ese mismo año, la Junta se reunió en la sede del Banco Comercial y eligió a los siguientes dignatarios: Presidente, Juan de Dios Restrepo Plata; Primer Vicepresidente, Pedro Pablo Caicedo; Segundo Vicepresidente, Ignacio A. Guerrero y Secretario, Alfonso Correa H.

El 13 de septiembre se realizó una reunión después de la cual no existe constancia en los archivos de la Entidad de nuevas sesiones o actividades. En 1915 se reafirma la creación de la Cámara de Comercio de Cali mediante el decreto No. 1807 del 29 de octubre, firmado por José Vicente Concha como Presidente de la República y Benjamín Herrera como Ministro de Agricultura y Comercio.

“El 15 de marzo del mismo año se eligieron los siguientes dignatarios: Presidente Pedro Pablo Caicedo; Primer Vicepresidente, Juan de Dios Restrepo Plata y segundo Vicepresidente, Ricardo Price G”¹⁵.

¹⁵ Cámara de Comercio de Cali. Marco Legal. [En línea].Colombia: [consultado 7 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.ccc.org.co/historia/>

5.4 MARCO CONTEXTUAL

Este proyecto se realizará en las instalaciones de la Cámara de Comercio, las cuales se encuentran ubicadas en la ciudad de Cali y Yumbo, en la calle 8N # 3-14 (Sede principal - Centro), Centro Comercial Unicentro, San Antonio, Barrio Obrero, Aguablanca y una seccional en Yumbo.

Actualmente la Entidad funciona en once pisos del edificio, tiene 4.897 afiliados Pero estos son sólo detalles de su crecimiento; sus aportes a la ciudad y al departamento.

“La Cámara de Comercio de Cali, es una entidad privada y sin ánimo de lucro, cumple con una función jurídica al registrar las empresas existentes en la ciudad de Cali y en los municipios de Dagua, Jamundí, La Cumbre, Vijes y Yumbo. También lleva los registros de las empresas y profesionales independientes interesados en contratar con el Estado y el de las entidades sin ánimo de lucro”¹⁶.

Es una organización que defiende los intereses generales de los empresarios, es por eso que desde su fundación ha participado como animadora de la vida comunitaria y representante de los empresarios en los grandes proyectos de infraestructura y servicios realizados en el Valle del Cauca,

La Cámara de Comercio de Cali es una entidad de servicios que promueve el desarrollo integral sostenible, el mejoramiento de la calidad de vida y la competitividad de la región, a través del fortalecimiento del tejido empresarial y la articulación público - privada, en un marco que propicia la construcción de confianza y capital social.

El área de gestión humana quien tiene a cargo el desarrollo de actividades para el bienestar de los trabajadores y las familias no contaba con un recurso humano que se dedicará a coordinar la logística y el acompañamiento requerido por la caja de compensación para llevar a cabo la encuesta necesaria para identificar las necesidades y definir planes de acción que garanticen el mejoramiento de la calidad de vida y productividad en la organización.

¹⁶ Observatorio Económico y Social del Valle del Cauca, ‘Despertar Vallecaucano’, ‘Estudios y Conclusiones Cámara de Comercio de Cali’, ‘Historia de Cali en el Siglo 20’, ‘Cali en las primeras décadas del Siglo XX’ y ‘Santiago de Cali: 450 años de historia’.

Actualmente la Cámara de Comercio de Cali se conforma así:

Cuadro 1: Direccionamiento de la Cámara de Comercio de Cali

Miembros de la Junta Directiva 2010-2011	
PRINCIPALES	SUPLENTES
Rosa Jaluf de Castro	Gladys Barona de Conde
Felice Grimoldi Rebolledo	Alfonso Ocampo Gaviria
Gustavo Alberto Jaramillo Mejía	José J. Montalvo Forero
Edwin Salazar Salazar	Nelson Aritizábal Giraldo
Octavio de Jesús Quintero Gómez	Jaime Alberto Martínez Gandini
Alberto Moreno Uribe	Hugo Espinosa Rojas
María Fernanda Mejía Castro	Arturo Gutiérrez de Piñeres Abello
Fernando de los Ríos Mejía	Juan Fernando Mejía Pérez

Representantes del Gobierno Nacional	
PRINCIPALES	SUPLENTES
Adriana Herrera Botta	
Diego Sanint Peláez	Luis Fernando Lenis Steffens
Alvaro José Correa Borrero	Elsa Dorronsoro Tenorio
Jorge Alberto Abondano Saa	Oscar Darío Morales Rivera

Mesa Directiva 2010 - 2012	
PRINCIPALES	SUPLENTES
Presidente Junta Directiva	Alberto Moreno Uribe
Vicepresidentes Junta Directiva	Alvaro José Correa Borrero
	Diego Sanint Peláez

Presidencia	
Presidente	Roberto Arango Delgado
Secretario Junta Directiva	Clara Inés Cabal Duque

Fuente: Cámara de Comercio de Cali – Área de Gestión Humana

6. METODOLOGÍA

6.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación que se llevó a cabo fue el cualitativo y el nivel de la investigación que se utilizó para la realización del trabajo de grado fue el descriptivo, ya que se buscó identificar la situación en la que se encuentra la calidad de vida de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Cali, detallando cada una de las necesidades y requerimientos con enfoque de bienestar.

Además se analizaron los diferentes planes de bienestar que han realizado en otras organizaciones para así proponer programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y al incremento de la productividad de estos.

6.2. DISEÑO METODOLÓGICO

6.2.1 Tipo de información.

6.2.1.1 Fuentes primarias: La información adquirida para el desarrollo del trabajo de Grado se obtuvo mediante la aplicación de una encuesta a los trabajadores, tanto de cargos administrativos como “operativos” de la Entidad.

La encuesta se aplicó en el mes de mayo del año 2011 en los auditorios de la C.C.C donde fueron citados todos los empleados, un total de 268, de los cuales solo se presentaron 202, debido a vacaciones, compromisos de trabajo, y falta de disposición para atender la invitación, todo lo anterior se desarrolló con ayuda de auxiliares de la caja de compensación Comfandi y el personal de Gestión Humana.

6.2.1.2 Fuentes secundarias:

- Caja de Compensación COMFANDI.
- Administradora de Riesgos Profesionales. **(ARP)**
- Información de la Cámara de Comercio de Cali
- Información en Internet.

6.2.2. Etapas de la Investigación.

Con el fin de lograr el objetivo del proyecto, este se desarrolló en las siguientes etapas:

Primera Etapa:

- Identificación de las Necesidades de Bienestar en los Empleados de la Cámara de Comercio de Cali. Esto se logrará por medio de la encuesta que diseña la Caja de compensación Comfandi.
- Análisis de las necesidades identificadas.

El análisis se hará después de obtener los resultados de la encuesta, de acuerdo a ello se clasificarán dependiendo su razón de ser y su prioridad.

Segunda Etapa:

- Investigación de planes de bienestar que existan y que hayan sido aplicados en otras entidades.

Por medio de una investigación minuciosa y confidencial, (Internet, Vía Telefónica y personal) se investigarán planes de Bienestar aplicados en otras compañías.

Tercera Etapa:

- Propuestas de planes de bienestar a la Cámara de Comercio de Cali respecto a las necesidades planteadas.

De acuerdo a todos los análisis e investigaciones realizadas, se plantearán propuestas de mejora acordes a los requerimientos y necesidades de la Entidad.

6.3 ALCANCES Y LIMITACIONES

6.3.1 Alcances. La creación y el desarrollo de este proyecto de grado, permitió Identificar factores socio-económicos y socio-demográficos de todos los empleados pertenecientes a la Cámara de Comercio de Cali. Se buscó conocer el entorno, sus preocupaciones, sus necesidades entre otros aspectos, con el fin de analizar la situación y plantear propuestas de ayuda para obtener un mejoramiento, tanto en la calidad de vida de estas personas como en la productividad de la compañía.

6.3.2 Limitaciones. Entre las limitaciones encontramos el poco tiempo que hubo para la realización del proyecto, pues son 3 meses de los cuales no se trabaja de lleno en el desarrollo del trabajo.

Con relación al tiempo, dificultad en tener oportunamente la información de parte de la gerencia del área de Gestión Humana, pues estas personas manejan un alto nivel de ocupación. Del mismo modo ocurrió con la caja de compensación, pues este es un ente externo a la entidad, lo cual también tomó tiempo en el proceso de entrega de la información.

Debido a la confidencialidad de la información y a solicitud de la Gerencia de Gestión Humana por políticas internas de la Compañía no se autorizó la publicación de algunos de los resultados obtenidos en la encuesta.

La herramienta utilizada (encuesta plan de vida) es un valor agregado que la caja ofrece a las empresas por lo cual no autorizó su publicación.

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CUADRO 2: Cronograma Desarrollo del Trabajo de Grado.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																																
ACTIVIDADES	2011																																								2012							
	MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEP				OCT				NOV				DIC				ENE							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Definición del proyecto																																																
Planteamiento del problema																																																
Determinación de objetivos																																																
Marco Conceptual y Contextual																																																
Diseño Metodológico																																																
Entrega de Anteproyecto a la Facultad (1) vez.																																																
Correcciones al Anteproyecto																																																
Entrega de Anteproyecto a la Facultad (2) Vez																																																
Resultados de la encuesta aplicada																																																
Tabulación de resultados																																																
Análisis de resultados																																																
Planes de Bienestar en Otras Compañías																																																
Análisis de Propuesta de Comfandi																																																
Propuestas de Bienestar por parte del autor																																																
Correcciones al trabajo escrito																																																
Implementación de propuestas																																																
Entrega del Trabajo de Grado																																																

8. IDENTIFICACIÓN Y ANALISIS DE LOS FACTORES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI.

La Cámara de Comercio de Cali, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios, buscó en asocio con la caja de compensación Comfandi, mediante un Proyecto de Bienestar llamado “Plan de Vida”, identificar factores que están interviniendo en el desarrollo eficiente de cada una de estas personas mediante la aplicación de una encuesta de donde se generó una caracterización a fondo que mostró inclusive información personal de cada uno de los empleados.

El Programa Social Plan de Vida en este caso, está concebido para que tanto la Cámara de Comercio de Cali, los trabajadores afiliados y Comfandi, participen activamente en la implementación de prácticas que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida de las familias afiliadas. Sólo de esta forma, es posible lograr los objetivos y propósitos que dan fundamento a esta iniciativa.

8.1 Programa Social Plan de Vida.

“El Programa Social Plan de Vida, PSPV, es una estrategia innovadora, integral y de profundo contenido social, liderada por Comfandi, con la participación activa de la empresa y el trabajador afiliado, que busca contribuir con el desarrollo armónico de la familia y el mejoramiento de su calidad de vida”.

Misión:

Potenciamos capacidades personales y grupales, para generar oportunidades de crecimiento humano y mejoramiento integral de la calidad de vida de las familias afiliadas, contando con recursos propios y en alianza con diferentes actores y sectores.

Visión:

“A 2012 nos consolidaremos como la estrategia de intervención de la Caja, impulsando prácticas de Responsabilidad Social Empresarial – RSE, que contribuyan con un desarrollo regional incluyente y sostenible”¹⁷.

¹⁷ Comfandi – Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca. Programa Social Plan de Vida - PSPV. Folleto Físico. Comunicaciones Comfandi -04/2010. Colombia.

Como principio, este programa estructura una encuesta, la cual se aplicó a todos los empleados de la Cámara de Comercio de Cali por Auxiliares de investigación Comfandi y con la ayuda del área de Gestión Humana de la Cámara de Comercio.

Se buscó con esta “herramienta” caracterizar socioeconómicamente a los hogares de los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cali, con el propósito de facilitar la ejecución de las políticas de Bienestar Social.

Para ello se diagnosticaron las necesidades y preferencias de los empleados, para analizar y priorizar las posibilidades de satisfacción, intervención y medición. También, segmentar a los colaboradores según los diferentes niveles de necesidades, y facilitar con ello, la focalización de las estrategias de intervención.

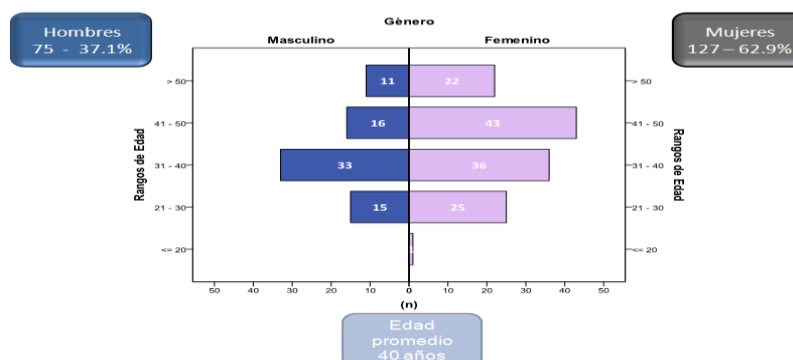
8.2 Caracterización socioeconómica de los Empleados de la Cámara de Comercio de Cali.

Continuando con esta investigación y el desarrollo del proyecto, se identificó cómo están organizados socioeconómicamente los empleados y familias de la Cámara de Comercio de Cali. Para ello, se mostraran algunos de los datos importantes respecto a la caracterización arrojada en los resultados de la encuesta. (No se mostraran todos los datos atendiendo solicitud de la Cámara de Comercio debido a que alguna información es confidencial).

- Se tomó una muestra no probabilística, con una cobertura del 75.4%. En total fueron tomadas 202 encuestas de un total de 268 Empleados.
- La encuesta se aplicó en el mes de mayo del año 2011, con ayuda de auxiliares de la caja de compensación Comfandi y el personal de Gestión Humana.

8.2.1 Perfil de los Empleados de la Cámara de comercio de Cali

Gráfica 1: Características Demográficas de los colaboradores



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados que muestra la tabla, en la Cámara de Comercio de Cali el sexo dominante es el femenino, pues de los 202 empleados encuestados, 127 son mujeres, con un equivalente del 62.9%; mientras que hombres son únicamente 75, equivalentes al 37.1%. De acuerdo a la edad, muestra que el promedio es de 40 años.

Tabla 1: Perfil Socio-demográfico (Estado Civil)

Estado civil	n	(%)
Casado(a)	80	39.6
Soltero(a)	65	32.2
Unión libre	36	17.8
Separado(a)	19	9.4
Viudo(a)	2	1.0
TOTAL	202	100

Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados que muestra la tabla, en la Cámara de Comercio de Cali el estado civil dominante es el casado, ya que 80 empleados de los 202 encuestados son casados, esto hace referencia a un 39.6%.

Tabla 2: Perfil Socio-demográfico (Parentesco)

Parentesco	n	(%)
Jefe(a)	125	61.9
Espos(a) Compañero(a)	40	19.8
Hijo(a) hijastro(a)	31	15.3
Nieto(a)	3	1.5
Hermano(a) hermanastro(a)	2	1.0
Cuñado(a)	1	0.5
TOTAL	202	100

Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación.

De acuerdo a los resultados que muestran las tablas, en la Cámara de Comercio de Cali la mayoría de sus trabajadores son jefes de hogar. Aproximadamente un 69.1%, el cual equivale a 125 personas del total de las encuestadas.

Tabla 3: Nivel Educativo del Trabajador.

Nivel educativo del trabajador	n	(%)
Técnico o tecnólogo	52	25.7
Universitario con título	45	22.3
Bachillerato completo	37	18.3
Postgrado con título	34	16.8
Universitario sin título	21	10.4
Bachillerato incompleto	5	2.5
Postgrado sin título	5	2.5
Primaria completa	2	1.0
Primaria incompleta	1	0.5
TOTAL	202	100



Último grado aprobado	n	(%)
Sexto	1	20.0
Octavo	1	20.0
Noveno	2	40.0
Decimo	1	20.0
TOTAL	5	100

Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados que muestra la tabla, en la Cámara de Comercio de Cali el nivel de estudio de los trabajadores es muy variado, sin embargo los niveles que predominan son los técnicos, tecnólogos y universitarios, ocupando un 48% del total de los encuestados.

Sin embargo se observa algunos preocupantes, como por ejemplo una persona (0.5%) que no ha terminado la primaria, 2 personas (1%) que solo tienen la primaria completa y 5 personas (2.5%) que no han terminado el bachillerato.

Tabla 4: Nivel de ingresos mensuales (SMMLG)

Ingresos mensuales (SMMLV)	n	(%)
<= 1	4	2.0
1 – 2	43	21.3
2 – 3	61	30.2
3 -4	27	13.4
>4	67	33.2
TOTAL	202	100

Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados que muestra la tabla, en la Cámara de Comercio de Cali se maneja un buen nivel salarial, pues 67 personas de las 202 encuestados (33.2%) ganan más de 4 salarios mínimos.

Tabla 5: Estrato en el que habitan los trabajadores de la C.C.C

Estrato	n	(%)
1	4	2.0
2	33	16.3
3	83	41.1
4	37	18.3
5	30	14.9
6	15	7.4
TOTAL	202	100

Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados que muestra la tabla, en la Cámara de Comercio de Cali la mayoría de sus empleados pertenecen a barrios ubicados en el estrato 3, equivalentes a un 41.1%.

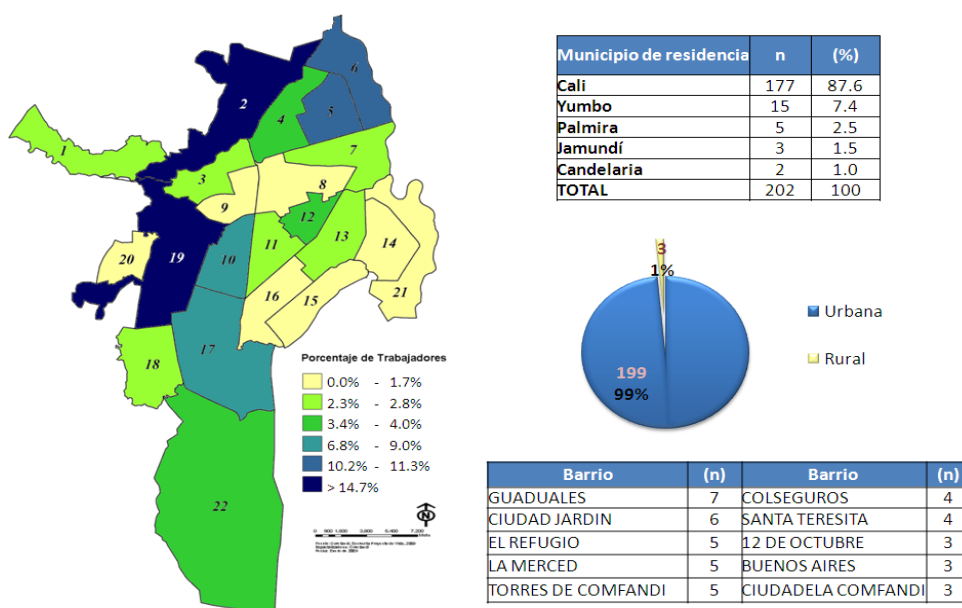
Tabla 6: Dependencia económica (No. De personas)

Dependencia económica (No. de personas)	n	(%)
1	42	20.8
2	60	29.7
3	60	29.7
4	25	12.4
5	10	5.0
6	4	2.0
7	1	0.5
TOTAL	202	100
PROMEDIO	2.6	

Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados que muestra la tabla, la mayoría de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali equivalentes a 120 personas (59.4%) utilizan su sueldo para mantener a una o dos personas más, sin contar la manutención de ellos mismos.

Gráfica 2: Distribución de colaboradores por lugar de residencia



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados que muestran las gráficas anteriores, se identificó los principales lugares en donde viven los empleados de la Cámara de Comercio de Cali. Esta información se destaca como importante, pues de acuerdo a ella se puede buscar beneficios para los empleados.

Tabla 7: Tiempo de vinculación con la Empresa

Tiempo de vinculación con la empresa	n	(%)
Menos de 1 año	6	3.0
1-4 años	46	22.8
5-10 años	45	22.3
11-20 años	70	34.7
21-30 años	24	11.9
Más de 30 años	11	5.4
TOTAL	202	100

Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados que muestra la tabla, en la Cámara de Comercio de Cali la mayoría de los empleados (70 empleados, equivalentes a un 34.7%) tienen una antigüedad de 11 a 20 años.

8.1.2 Composición y condiciones generales del hogar. A continuación se mostrará algunas condiciones en las que se encuentran los hogares de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali.

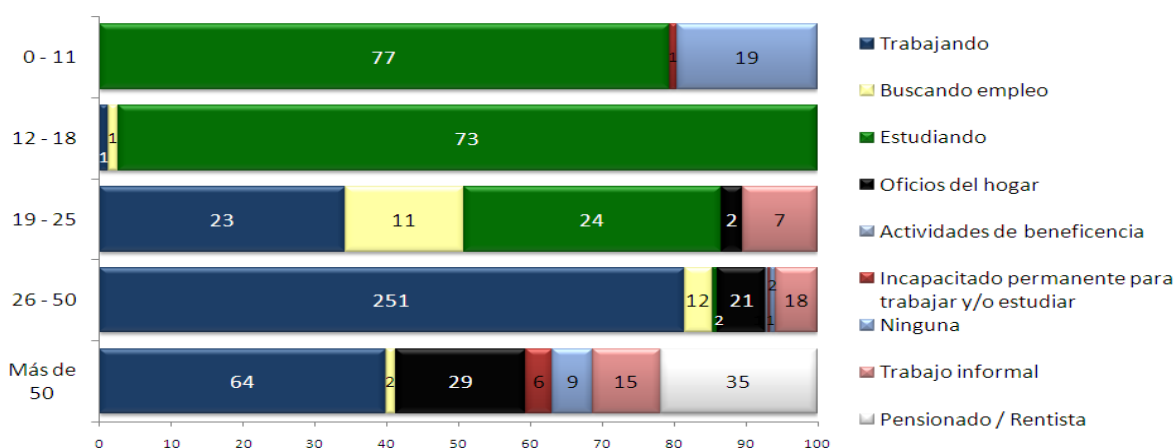
Tabla 8: Número de hijos en las familias de los empleados de la C.C.C

Número de hijos	n	(%)
No tiene	56	27.7
1	76	37.6
2	50	24.8
3	13	6.4
4	3	1.5
5	3	1.5
6	1	0.5
TOTAL	202	100

Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla anterior, 182 empleados de la Cámara de Comercio de Cali equivalentes al 90.1% no tienen hijos; ó solo tienen de 1 a 2 hijos.

Gráfica 3: Ocupación principal por rangos de edad.

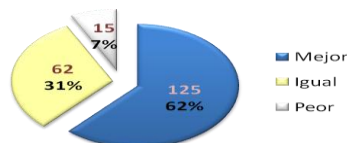


Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

En cuanto a la ocupación de los familiares de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali, se encontró que en el rango de edad de los 19 a los 25 años y de los 26 a los 50, hay 11 y 12 personas que se encuentran buscando empleo, por lo que se muestra es una cifra baja con respecto a la cantidad de personas familiares de los trabajadores.

Respecto a la ocupación de trabajo informal, se observa que hay 7 personas en el rango de edades de 19 - 25, 18 personas en el rango de edades de 26-50 y 15 personas mayores de 50 años.

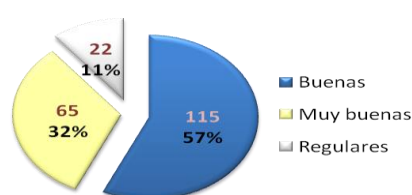
Gráfica 4: El nivel de vida actual en los hogares respecto al que tenían 5 años atrás.



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a los resultados de la gráfica, se puede ver que 125 empleados correspondientes al 62% de los encuestados tienen un mejor nivel de vida que el de hace 5 años. Sin embargo se encontró que 15 personas, correspondientes al 7% de los encuestados, respondieron que su nivel de vida es peor, lo cual se puede convertir en un dato preocupante para la organización.

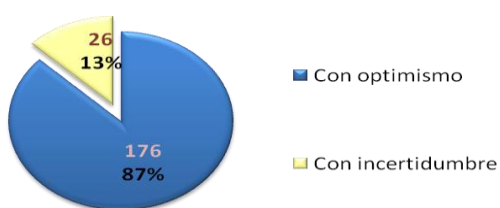
Gráfica 5: Condiciones de vida actuales en los hogares de los trabajadores de la C.C.C



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

Como se observa en el gráfico, 180 empleados correspondientes al 89% de los encuestados viven en condiciones óptimas. Sin embargo 22 de ellos, el cual corresponden al 11% sobrante, viven en condiciones regulares.

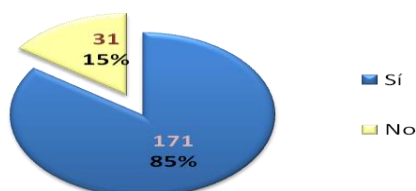
Gráfica 6: Visión hacia el futuro por parte de los empleados de la C.C.C



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

Con relación al gráfico, se observa que la mayoría de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali tienen una visión con optimismo hacia el futuro; sin embargo hay un 13% de ellos que lo ven con incertidumbre.

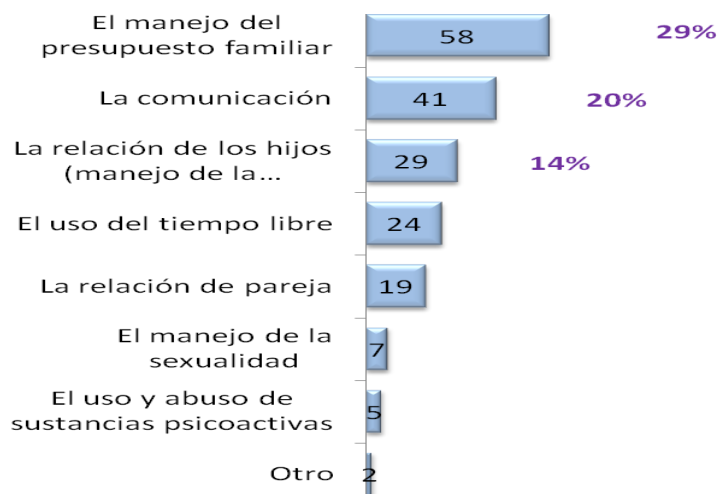
Gráfica 7: Apreciación con relación si los ingresos satisfacen las necesidades.



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

Respecto a los resultados arrojados por la gráfica, se encuentra que 171 empleados, equivalentes al 85% de los encuestados si satisfacen sus necesidades con los ingresos que tienen. Mientras que 31 de ellos, equivalentes al 15% no las satisfacen.

Gráfica 8: Factores generadores de conflictos en el hogar.



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

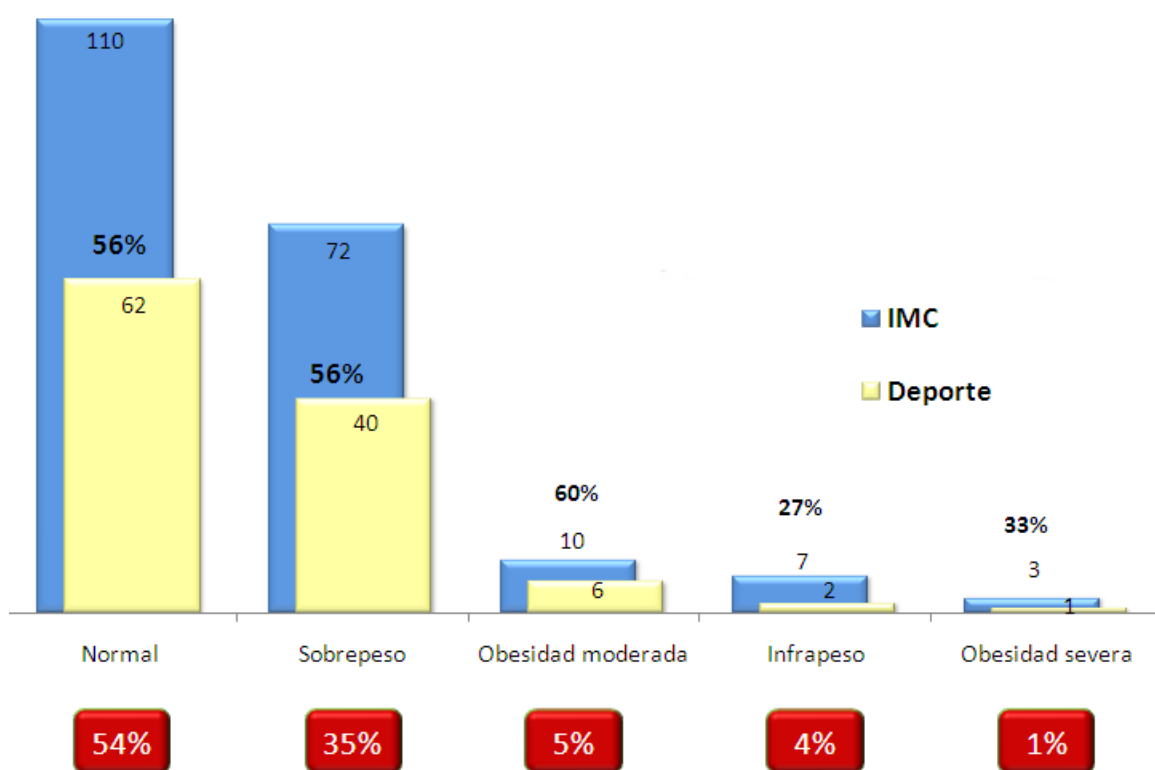
Con relación a los factores que generan conflicto en las familias de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Cali, se encontró que muchos de estos se debe al mal manejo del presupuesto familiar, la comunicación y la relación con los hijos.

8.2.3 Salud del Empleado y su grupo Familiar

A continuación se mostrará información suministrada por la encuesta aplicada respecto a la salud del empleado y sus familias.

De acuerdo a los hogares donde hay personas que padecen enfermedades de alto costo, se encontró que en la Cámara de Comercio de Cali hay tres trabajadores que les toca asumir con este paradigma.

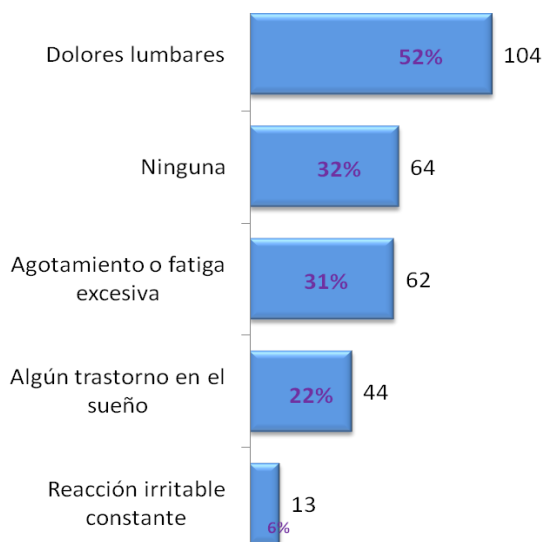
Gráfica 9: Cuidado de la salud de los trabajadores y familias de la C.C.C



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

Con relación a la anterior gráfica, se identificó que más de la mitad de las personas encuestadas tiene un cuidado de la salud normal, sin embargo el 35% de las otras personas se encuentran con sobrepeso.

Gráfica 10: Síntomas de la jornada laboral de los empleados de la C.C.C

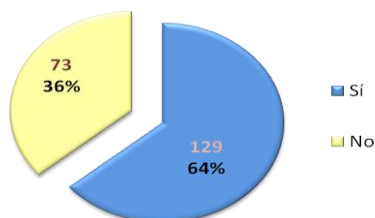


Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a las jornadas laborales de la Cámara de Comercio de Cali, se puede ver que más de la mitad de las personas encuestadas, 104 equivalentes al 52%, presentan dolores lumbares.

8.2.4 Características de la vivienda del empleado. A continuación se mostrarán algunas características en donde viven los empleados de la Cámara de Comercio de Cali y sus respectivas familias.

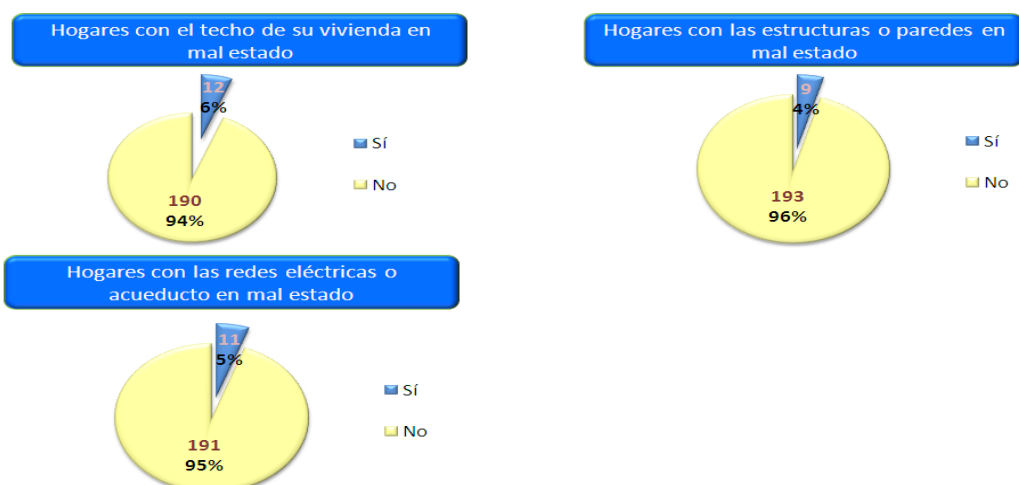
Gráfica 11: Tenencia de vivienda de los empleados de la C.C.C



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

De acuerdo a la gráfica anterior, se puede deducir que más de la mitad (129 empleados que equivalen al 64%) de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali tienen vivienda propia. Sin embargo 73 empleados (36%) de los encuestados, no tienen vivienda propia.

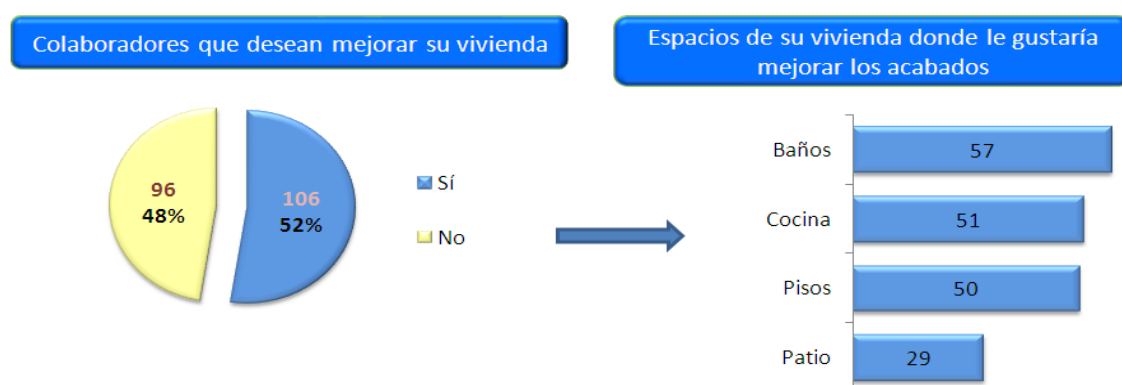
Gráfica 12: Carencias básicas de la vivienda de los empleados de la C.C.C



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación

Como se puede ver, la mayoría de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali tienen su vivienda en buenas condiciones de habitar, sin embargo existen unos muy pocos que muestran lo contrario.

Gráfica 13: Empleados que desean mejorar su vivienda.



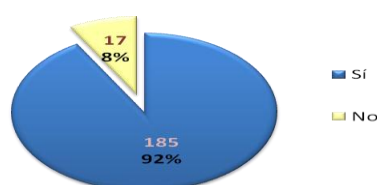
Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación.

De acuerdo a la anterior gráfica, se observa que más de la mitad (52%) de las personas encuestadas tienen anhelos de mejorar sus viviendas. De igual manera, el otro 48% de ellos se encuentran a gusto en donde habitan.

De ese 52%, equivalente a 106 personas, desean mejorar espacios de sus viviendas tales como baños, cocina, pisos y patios.

8.2.5 Hábitos en educación, recreación y cultura. A continuación se mostrarán algunos resultados arrojados por la encuesta con relación a los hábitos de los empleados de la C.C.C, su recreación y su cultura:

Gráfica 14: Conocimientos para manejar el internet



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación.

De acuerdo a la educación de algunos empleados de la Cámara de Comercio de Cali, se identificó que 17 personas de las encuestadas no tienen conocimiento de cómo navegar en internet.

Gráfica 15: Actividades deportivas y culturales que realizan los trabajadores (Hombres) de la C.C.C



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación.

De acuerdo a la anterior gráfica, se deduce que la mayoría de los encuestados (Hombres), prefieren escribir, leer o investigar. Del mismo modo tienen preferencias también por realizar actividades deportivas.

Gráfica 16: Actividades deportivas y culturales que realizan los trabajadores (Mujeres) de la C.C.C



Fuente: Programa Social Plan de Vida, Comfandi Caja de Compensación.

Con relación a las actividades deportivas y culturales que realizan las mujeres de la Cámara de Comercio de Cali, se encontró en sus preferencias la de leer, escribir y/o investigar. Del mismo modo les gusta practicar actividades deportivas.

8.2.6 Resumen y análisis de la Encuesta. La siguiente tabla dará un resumen de los datos más relevantes acorde a los anteriores gráficos y datos planteados por la encuesta.

TABLA 9: Resumen de las principales características de los empleados de la C.C.C

La edad promedio es de		40 años
Trabajadores jefes de hogar	125	61.9%
Trabajadores que no han terminado sus estudios básicos	8	4.0%
Gran parte de la población vive en estrato 3	83	41.1%
Promedio de las personas que dependen económicamente del trabajador		2.6
Familias que dependen totalmente del ingreso del trabajador	54	26.7%
Hogares se encuentran en situación económica vulnerable (bajo línea de pobreza o indigencia)	8	4.0%
Menores entre 7 y 11 años que no estudian	0	0%
Hogares donde hay alguna persona en situación de discapacidad	18	8.9%
Hogares donde hay alguna persona que padece una enfermedad de alto costo	6	3.0%
Hogares donde no hay plena cobertura en seguridad social en salud	18	8.9%
Viviendas con pisos en tierra o arena	1	0.5%
Hogares en situación de hacinamiento	0	0.0%

8.2.7 Factores que afectan el Desempeño de los trabajadores de la Cámara de Comercio de Cali. De acuerdo a la caracterización socioeconómica realizada a los empleados de la Cámara de Comercio de Cali, se concluyó que los siguientes factores son los que más afectan el desempeño de los trabajadores. Estos son:

- **Salud Financiera:**

Muchos de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali viven con un alto nivel de endeudamiento. Además, algunos de ellos acuden a endeudarse pues sus ingresos no satisfacen sus necesidades.

- **Nivel educativo:**

La mayoría de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali cuentan únicamente con estudios técnicos, tecnológicos y universitarios.

- **Condición del Hogar:**

Algunos hogares de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali no se encuentran en condiciones óptimas de habitar.

- **Síntomas de la Jornada Laboral:**

Algunos empleados de la Cámara de Comercio de Cali, a causa de la jornada laboral o el estrés laboral, sufren de dolores o agotamiento.

- **Cuidado de la salud:**

Se identificó que más de la mitad de las personas tienen un buen cuidado de su salud y que en lo que más requiere trabajar es en el sobrepeso.

9. INVESTIGACIÓN DE PROYECTOS DE BIENESTAR APLICADOS EN OTRAS EMPRESAS

Para fortalecer la investigación, se estudiaron algunos planes de bienestar para ser aplicados en la Cámara de comercio de Cali. Entre estos encontrarán programas ofrecidos por la Caja de Compensación Comfandi y otros programas que han sido aplicados en diferentes compañías.

9.1 PROYECTOS OFRECIDOS POR COMFANDI:

- **Proyecto la Casa de Nuestros Sueños:**
Un espacio para la toma de decisiones familiares, frente a la adquisición de vivienda, brindando asesoría y acompañamiento en el proceso de preparación para dar este importante paso, de tal manera que, lograr el sueño de tener vivienda propia, se constituya en un aporte al mejoramiento de la calidad de vida de la familia. Con este proyecto se han beneficiado un total de 4.144 familias.
- **Proyecto la Familia somos todos:**
Las familias desarrollan habilidades y competencias para el cuidado necesario de las personas en situación de discapacidad o que poseen una enfermedad catastrófica o de alto costo. Las familias que no poseen cobertura de servicios de salud para todos sus miembros, reciben la información y orientación pertinente para acceder a los diferentes regímenes. En este proyecto se han contado con la participación activa de 2.973 personas.
- **Proyecto Educándome:**
A través de esta propuesta, se busca la vinculación del colaborador y su familia en programas educativos para la culminación de sus estudios básicos, aprender artes y oficios o iniciar estudios a nivel superior, con el propósito expandir sus potencialidades personales e incrementar sus posibilidades laborales. Al cierre de 2010 han participado un total de 1.703 personas en este proyecto.
- **Proyecto Parche, Color y Arte:**
Los niños y jóvenes entre los 5 y los 17 años, construyen y fortalecen aptitudes y habilidades en el ámbito personal, familiar y académico, a través de su participación en un espacio cultural. Ellos y sus padres reciben orientación en temáticas claves para su sano desarrollo. Durante el 2010, 221 jóvenes se beneficiaron de esta propuesta.

- **Taller juntos Construimos:**
 Un espacio en el que las familias participan activamente y reconocen la importancia de convertirse en agentes activos de su propio cambio, iniciando la construcción de un proyecto de vida. Durante el 2010, 892 personas se beneficiaron de este espacio lúdico.

- **Proyecto Salud Financiera:**
 Buscamos generar cambios evidentes en los participantes desde sus certezas culturales, frente al manejo adecuado y consciente de sus recursos financieros, con el propósito de propender por el mejoramiento de su calidad de vida. 453 hogares han participado.

- **Proyecto Salud y Bienestar:**
 Tiene como propósito generar conciencia en los participantes, acerca de la importancia del autocuidado, especialmente a nivel físico y nutricional, motivando su vinculación a actividades que contribuyan a su bienestar. 1208 colaboradores han participado de este proyecto.

- **Proyecto todos a la escuela:**
 Su propósito es brindar orientación a los padres que han reportado alguno(s) de sus hijos por fuera del sistema escolar, apoyándolos en la búsqueda de alternativas, para lograr su vinculación a programas que les permitan culminar su educación básica. 159 Familias se han beneficiado de este proyecto.

- **Proyecto Creciendo en Familia:**
 Las Familias cuentan con herramientas que les permiten tener elementos para mejorar la vida familiar y social, el rol de padres y el fortalecimiento de la autonomía de los niños. Han participado alrededor de 100 Familias en este programa.

- **Proyecto Mejoremos Nuestra Vivienda:**
 Busca asesorar y apoyar a las Familias, de los estratos 1, 2 y 3, en el mejoramiento o enlucimiento de sus viviendas, respetando sus intereses, pero sin perder de vista sus posibilidades económicas. En este proyecto han participado 227 Hogares.

9.2 PLANES DE BIENESTAR APLICADOS A DIFERENTES EMPRESAS:

Con el fin de seguir analizando y conocer más propuestas de mejora para aplicar en la Cámara de Comercio de Cali, se investigaron planes de Bienestar que manejan algunas compañías reconocidas en la ciudad. A continuación se mostrara como ó que herramientas de Bienestar se utilizan en estas compañías:

- Banco **BBVA**. “Somos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia, S.A.; una entidad bancaria de primer nivel en el sector financiero colombiano que cuenta con una amplia red de oficinas, una moderna plataforma de sistemas, un destacado volumen de negocio, un recurso humano profesional y especializado, y una cultura corporativa agresiva en su gestión comercial y ortodoxa en el manejo del riesgo”.

“A través de la historia en BBVA nos hemos caracterizado por la constante vocación de liderazgo e innovación, lo que nos ha llevado a ocupar siempre los primeros lugares en el sector financiero colombiano. BBVA es una entidad ágil y moderna, en la que buscamos constantemente el beneficio de nuestros clientes y de los inversionistas”.

“Además, el respaldo del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), nos ubica como una de las entidades más sólidas del sistema financiero de Colombia. Todo lo anterior nos ha permitido ser una entidad dinamizadora del sector bancario en Colombia y de grandes aportes al desarrollo del país¹⁸”.

El Banco BBVA además de ser una de las más grandes entidades financieras, se destaca por su alto nivel de calidad humana. Esto se debe a sus políticas y herramientas de Bienestar que manejan. Entre algunas políticas de Bienestar que maneja este Banco encontramos:

- Subsidio de Vivienda después de llevar 4 años laborando con la entidad.
- Auxilio educativo después de haber laborado por 1 año con la entidad.

Colgate Palmolive:

¹⁸ Banco BBVA. Conózcenos. [En línea]. Colombia: [consultado 17 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: http://www.bbva.com.co/?metanavegacion/home_rc.html

- “Colgate-Palmolive Company (NYSE: CL) es una empresa multinacional presente en 222 países y demarcaciones territoriales dedicada a la fabricación, distribución y venta de productos de cuidado personal y limpieza en tres grandes categorías: Higiene Bucal, Higiene Personal y Limpieza del Hogar. Sus productos más destacados son la gama de cuidado bucal Colgate, que incluye Crema Dental, cepillos de dientes manuales y eléctricos (Actibrush), y enjuagues bucales Plax. En cuidado personal poseen marcas como jabón en barra antibacterial Protex, Irish Spring y jabón líquido Soft Soap, en cuanto a desodorantes en América utilizan la marca Speed Stick (hombres) y Lady Speed Stick (mujeres), ambas bajo la marca Mennen. Además, es propietaria de la empresa Hill's Pet Nutrition, fabricante de productos de nutrición animal”.

Colgate Palmolive, cuenta con muchos planes de Bienestar y Beneficios para sus Empleados; entre estos programas encontramos:

“El programa de capacitación Dirigiendo con Respeto, obligatorio para todos los directivos de Colgate, es de crucial importancia para el éxito continuo de la compañía y para alcanzar nuestro objetivo de ser el Mejor Lugar para Trabajar”¹⁹. Este programa mejora la capacidad de la gente Colgate para:

- Llegar a ser gerentes más efectivos
- Comunicarse eficazmente
- Promover el trabajo en equipo

Valorando a la gente Colgate es un programa diseñado para motivar a los empleados para que alcancen sus objetivos personales mientras contribuyen al logro de los objetivos corporativos. Todo esto mediante diversas experiencias profesionales y viajes alrededor del mundo.

Entre otros de los Beneficios que les brindan a los Empleados encontramos:

- Servicio de Casino dentro de la entidad.
- Venta de productos provenientes por la compañía a un precio económico.
- Auxilios Educativos
- Préstamo de vivienda
- Auxilios por calamidades
- Auxilio de Antigüedad
- Prima de Navidad y ahorro para vacaciones
- Plan de Salud

¹⁹ Colgate Palmolive. [En línea]. Colombia: [consultado 17 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.colgate.com.co/app/Colgate/CO/Corp/LivingOurValues/ValuingColgatePeople.cvsp>

- Ocupar Temporales S.A es una empresa especializada en servicios de selección, suministro y administración del Talento Humano Proactivo, garantizamos la satisfacción de nuestros clientes, ofreciendo un excelente servicio mediante la optimización de procesos que fortalezcan y garanticen la seguridad integral, competitividad, confiabilidad y el mejoramiento continuo de nuestros sistemas de calidad y seguridad”²⁰.

Entre algunos de los Beneficios que se les brindan a los Empleados de Ocupar Temporales encontramos:

- Celebración del Cumpleaños del trabajador (Regalo)
- Auxilio de defunción.
- Actividades deportivas (Aerorumbas y Gimnasia)
- Capacitaciones.
- Semana de salud (pruebas de salud a empleados)

²⁰ Ocupar Temporales. [En línea]. Colombia: [consultado 17 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.ocupar.com.co/>

10.RESUMEN COMPARATIVO DE LOS PLANES DE BIENESTAR APLICADOS EN OTRAS EMPRESAS.

Tabla 10: Comparativo de Planes de Bienestar.

	Subsidio de Vivienda	Auxilios por calamidades (Maternidad, Matrimonio, Defunción)	Auxilio Educativo	Auxilio de Antigüedad	Casino dentro de la Empresa	Capacitaciones	Actividades Deportivas (Gimnasia)	Semana de Salud	Celebración del Cumpleaños al Trabajador.
CCC			X			X	X		X
OCUPAR		X				X	X	X	X
COLGATE	X	X	X	X	X	X	X	X	
BBVA	X		X	X		X			X

11. PROPUESTA DE PLANES DE BIENESTAR QUE AYUDARAN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS DE LA CCC Y LAS FAMILIAS.

A continuación se mostrará la propuesta planteada por la caja de compensación Comfandi respecto a los requerimientos de la Cámara de Comercio de Cali:

Tabla 11: Propuesta de Plan de Bienestar por parte de la Caja de Compensación.

PROYECTO	OBJETIVO	ASPECTOS A TRATAR	PERSONAS
Cultura y Salud Financiera	“Generar conciencia en el manejo de las finanzas y brindar herramientas de manejo práctico para corregir malos hábitos que ponen en riesgo las finanzas, propendiendo por el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y el clima organizacional”.	-N. de Endeudamiento. -Distribución de los ingresos por parte del trabajador -Distribución de los ingresos familiares. -Factores generadores de conflicto	263

Total de la implementación del programa en las fases 1, 2 y 3 para 263 personas de la Cámara de Comercio Cali = **\$42'796.010** (Ver anexo A)

De acuerdo con la investigación llevada a cabo respecto a los planes de Bienestar existentes en diversas compañías, resultados de las encuestas aplicadas por la Caja de Compensación Comfandi, los análisis realizados y el Direccionamiento de la Cámara de Comercio de Cali; se plantea el siguiente plan de Bienestar laboral el cual va regido por todo lo anterior.

Este modelo busca contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de la Cámara de Comercio de Cali y sus respectivas familias. Del mismo modo aumentar el nivel de productividad de cada una de estas personas.

A continuación se mostrará las propuestas de Bienestar planteadas por el autor para la Cámara de Comercio de Cali (**C.C.C**), la cual no incluye las actividades que ya la organización tiene establecidas como fiesta navideña para empleados e hijos, vacaciones recreativas, etc.

Tabla 12: Propuesta de Plan de Bienestar presentado por el Autor.

PROYECTO	OBJETIVO	FACTORES A INTERVENIR	EN QUE CONSISTE	REQUERIMIENTOS
Capacitaciones Empresariales	Contribuir con la adquisición de conocimientos para el desarrollo y el mejoramiento de las actividades laborales.	* Preferencias educativas	Consiste en que cada trabajador de la C.C.C que esté interesado en los temas de sistemas, desarrollo gerencial, Gestión Administrativa ó Gestión Contable asista a las capacitaciones y encuentren en ellas un espacio para aprender y tomar provecho de ello en la aplicación de sus respectivas responsabilidades.	*Personal capacitado. *Auditorio *Capital *Interés por parte de los Empleados
Capacitaciones (Artes y Oficios)	Contribuir con un espacio de aprendizaje enfocado en Artes u Oficios en los tiempos libres.	*Preferencias educativas	Consiste en que cada trabajador de la C.C.C, ó sus familias interesados en los temas de Gastronomía, Música, Expresión ó pintura aprovechen asistiendo en sus tiempos libres a estas capacitaciones, para que de esta forma usen su tiempo libre ampliando sus conocimientos en factores diferentes al trabajo.	*Personal capacitado. *Auditorio *Capital *Interés por parte de los Empleados y sus familias. *Recursos necesarios
Semana de Salud	Contribuir con la sanidad de los Empleados de la C.C.C.	*Cuidado de la salud	Consiste en que se dedique una semana cada 6 meses para realizar pequeñas pruebas médicas a todos los empleados de la C.C.C en horario ordinal de trabajo. De acuerdo a los resultados (Negativos) remitir con médicos o especialistas de acuerdo a los casos.	*Ayuda de la ARP. *Personal (Medico).
Actividades Deportivas Empresariales	Fomentar el deporte entre los empleados de la C.C.C	*Prácticas deportivas y culturales en tiempo libre. *Hábitos de recreación y cultura.	Consiste en formar equipos en diferentes deportes como Futbol. Voleibol, Baloncesto, Natación, Bolos, entre otros; y de esta forma programar torneos a nivel interno de la organización. De igual manera, participar con las diferentes empresas de la región en torneos Empresariales.	*Disposición del personal. *Participación de los Empleados. *Motivación a los Empleados. *Organización. *Lugares.
Convenios con Constructoras	Apoyar a los empleados de la C.C.C en la realización o remodelación de sus viviendas.	*Características de la vivienda. *Distribución por tipo de vivienda.	Consiste en crear convenios con constructoras de la ciudad, en los cuales ellas les den facilidades de pago a los empleados y en tal caso puedan obtener descuentos con la utilización de sus servicios, lo cual beneficiaría el núcleo familiar.	*Disposición

Tabla 12: Continuación

PROYECTO	OBJETIVO	FACTORES A INTERVENIR	EN QUE CONSISTE	REQUERIMIENTOS
Pausas Activas	Generar salud física y emocional (Bienestar) en la jornada laboral de los empleados de la C.C.C.	* Hábitos saludables	Consiste en otorgar liderazgo y capacitar a una persona de cada área, para que determinados días a la semana fomente una pausa activa entre sus compañeros de área.	* Disponibilidad de tiempo entre las personas. *Persona que tenga habilidad para fomentar esta pausa activa. *Ayuda de la ARP
Convenios con librerías	Fomentar hábitos de cultura y conocimientos.	* Hábitos de recreación y cultura.	Consiste en crear convenios con librerías en los cuales estos les generen a los empleados de la C.C.C facilidad en la obtención de sus libros, debido a los descuentos y facilidades que las librerías puedan ofrecer lo cual facilitaría el estudio de sus hijos.	* Disposición.
Recreación	Apoyar la buena recreación en los empleados de la C.C.C	* Hábitos de recreación y cultura.	Consiste en crear convenio con Empresas que se dedican a las actividades Cinematográficas para que de esta forma, ellas puedan brindar descuentos o boletería para los empleados de la C.C.C y sus familias.	* Disposición. *Capital
Auxilio Óptico	Contribuir con el Bienestar de los Empleados de la C.C.C	*Cuidado de la salud	Consiste en brindar un auxilio durante la vigencia del contrato para que este sea utilizado en lentes o marco de gafas. Este podrá ser utilizado para el uso por primera vez ó renovación. Para el reconocimiento del presente auxilio, el trabajador deberá presentar la fórmula del especialista, acompañado de tres cotizaciones expedidas por las ópticas con las cuales la C.C.C tenga convenio.	*Capital
Día de SPA	Contribuir con un espacio de relajación en la jornada laboral	*Cuidado de la salud *Hábitos saludables.	Consiste en crear un convenio con algún SPA para que de esta forma brinde a los Empleados de la C.C.C un espacio de relajación en el día de cumpleaños.	*Disposición
Auxilios por Calamidades	Contribuir con un apoyo económico al empleado en sus calamidades.	*Salud Económica	Consiste en apoyar económicamente a los empleados en imprevistos familiares, brindándoles auxilios de defunción, maternidad, matrimonio, educativos para hijos, entre otros.	*Capital. *Organización.

El autor del proyecto en aras de agregar valor a su proyecto gestiono con los Directivos del área de Gestión Humana la posibilidad de participar en la implementación de algunas de las actividades propuestas lo cual se detalla en la siguiente tabla.

TABLA 13. Detalle del proceso de implementación de las propuestas del autor

PROYECTO	OBJETIVO	FACTORES A INTERVENIR	OBSERVACIONES
Capacitaciones Empresariales	Contribuir con la adquisición de conocimientos para el desarrollo y el mejoramiento de las actividades laborales.	* Preferencias educativas	En la CCC se hacen capacitaciones constantes, sin embargo no se han programado acorde a lo sugerido en la encuesta, para el año 2012 se va a intentar desarrollar algunos de estos temas.
Capacitaciones (Artes y Oficios)	Contribuir con un espacio de aprendizaje enfocado en Artes u Oficios en los tiempos libres.	*Preferencias educativas	En tiempos atrás se han implementado estos proyectos, no se han desarrollado debido a la poca participación de los empleados. Se tratará de identificar el número de personas interesadas para evaluar de nuevo la opción.
Semana de Salud	Contribuir con la sanidad de los Empleados de la C.C.C.	*Cuidado de la salud	Esta propuesta ya se ha desarrollado al interior de la cámara, se retomará de nuevo para este año con el apoyo de la ARP, EPS y Caja, bajo la coordinación de salud ocupacional.
Actividades Deportivas Empresariales	Fomentar el deporte entre los empleados de la C.C.C	*Prácticas deportivas y culturales en tiempo libre. *Hábitos de recreación y cultura.	De acuerdo a la propuesta, se implementó un torneo interno de futbol entre los empleados de la CCC. Esto se llevó a cabo en noviembre en la cancha sintética "Tiro de Esquina". Para ello se tuvo que hacer una logística consecuente con lo que se quería desarrollar. (VER ANEXOS B y C)
Convenios con Constructoras	Apoyar a los empleados de la C.C.C en la realización o remodelación de sus viviendas.	*Características de la vivienda. *Distribución por tipo de vivienda.	La propuesta no fue llamativa ante la Gerencia de Gestión Humana, debido a que no quieren que sus empleados adquieran deudas.

Tabla 13: Continuación

PROYECTO	OBJETIVO	FACTORES A INTERVENIR	OBSERVACIONES
Pausas Activas	Generar salud física y emocional (Bienestar) en la jornada laboral de los empleados de la C.C.C.	* Hábitos saludables	Algunos Computadores de la CCC cuentan con el software de Pausa Activa que ofrece la ARP, lo que se está haciendo en estos momentos es estandarizar la herramienta en todos los computadores del personal.
Convenios con librerías	Fomentar hábitos de cultura y conocimientos.	* Hábitos de recreación y cultura.	Propuestas muy llamativas para la Compañía, lo que dificulta la implementación es la falta de recursos (Capital).
Recreación	Apoyar la buena recreación en los empleados de la C.C.C	* Hábitos de recreación y cultura.	
Auxilio Óptico	Contribuir con el Bienestar de los Empleados de la C.C.C	*Cuidado de la salud	En alguna oportunidad la CCC tuvo este auxilio, se gestionará de nuevo. Se introdujo a presupuesto para su aprobación.
Día de SPA	Contribuir con un espacio de relajación en la jornada laboral	*Cuidado de la salud *Hábitos saludables.	La CCC quiere crear un convenio con algún Spa, con el fin de poder obsequiarles a sus empleados un espacio de relajamiento en su cumpleaños. Esta propuesta está siendo analizada por la gerencia general para su aplicación.
Auxilios por Calamidades	Contribuir con un apoyo económico al empleado en sus calamidades.	*Salud Económica	Se encuentra en estudio, pues por ahora no se cuenta con el capital para otorgar estos auxilios.

Adicionalmente el autor tuvo la oportunidad de apoyar y participar de las siguientes actividades encomendadas por el área de Gestión Humana, lo cual contribuyó en su mejoramiento personal y le será muy valioso en su desarrollo como profesional.

- Apoyo logístico en la fiesta de los hijos de los empleados en BOOMERANG GAMES. (VER ANEXO D)

- Apoyo logístico en la fiesta de los empleados realizada en el CLUB DE LOS EJECUTIVOS.

- Tabulación de encuestas de incapacidades en el formato Índice de Ausentismo.

- Reestructuración del formato de Descripción de Cargos y Responsabilidades.

12. CONCLUSIONES

Aplicada la herramienta suministrada por la Caja de compensación Comfandi, se logró identificar la caracterización socioeconómica de los 202 empleados que participaron del proceso. De los resultados obtenidos se destacaron como aspectos relevantes que permitieron generar las propuestas de mejoramiento: Genero, Estado Civil, Nivel Salarial, Estrato en el que habitan, antigüedad en la Entidad, Causas de los problemas familiares, Salud en los empleados, educación y manejo del tiempo libre.

Con el propósito de plantear planes de mejora a los factores identificados y analizados se investigaron actividades de Bienestar de diferentes compañías para estudiarlos y retomar aspectos importantes que pudieran ser aplicados en la Cámara de Comercio de Cali. En estas compañías como Colgate Palmolive, Banco BBVA, Ocupar Temporales S.A, se encontró que ellas manejan interesantes planes de Bienestar, sin embargo algunos de ellos han sido aplicados por la Cámara de Comercio de Cali, tales como: auxilio óptico y semana de salud, son las propuestas más comunes entre las Empresas investigadas.

La Caja de Compensación presentó su propuesta de acuerdo al apoyo financiero y logístico que podía ofrecer a la organización.

Las principales necesidades encontradas de acuerdo a la encuesta fueron: vulnerabilidad económica, trabajadores que no han terminado sus estudios básicos, viviendas en condiciones no habitables, sobrepeso en algunos trabajadores y agotamiento en la jornada laboral.

El autor del proyecto con los resultados de la aplicación de la encuesta y la investigación en otras Empresas logró presentar su propuesta de mejoramiento, lo que significa para la CCC una relación gana-gana, en la cual el empleado en agradecimiento con su compañía desarrollará sus ocupaciones de forma más productiva y eficiente.

De acuerdo a lo socializado con la CCC las propuestas no implementadas en su momento por motivos o políticas internas de la organización serán tenidas en cuenta para una aplicación futura.

13. RECOMENDACIONES

Cumplir de forma metódica los proyectos de Bienestar planteados tanto por la caja de compensación como por el autor.

Utilizar de forma eficiente los recursos logísticos y económicos brindados por la empresa y la caja de compensación para el desarrollo de los planes de Bienestar

Nombrar un responsable por área o por toda la empresa que planee, coordine, controle y evalúe el cumplimiento de los planes pactados.

Promover estas herramientas propuestas para que en un futuro ya sean parte de la cultura organizacional de la CCC.

Estandarizar la aplicación de la herramienta de detección de necesidades que promueve la caja de compensación Comfandi para mantener actualizada la información y por ende los programas a desarrollar.

Realizar sensibilización con los empleados de la CCC respecto a los resultados que surjan de la práctica de los planes de Bienestar.

BIBLIOGRAFÍA

Balance entre trabajo y vida: un criterio de éxito. Estudio del instituto Work in America. 8 de Noviembre del 2000 [En línea]. Colombia: [consultado 5 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: [http://www. Gestionhumana.com](http://www.Gestionhumana.com)

Banco BBVA. Conózcanos. [En línea]. Colombia: [consultado 17 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: http://www.bbva.com.co/?metanavegacion/home_rc.html

Bienestar Social. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: http://es.wikipedia.org/wiki/Bienestar_social

Cámara de Comercio de Cali. Historia. [En línea]. Colombia: [consultado 7 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: [http://www. ccc.org.co/historia/](http://www.ccc.org.co/historia/)

Cámara de Comercio de Cali. Marco Legal. [En línea]. Colombia: [consultado 7 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: [http://www. ccc.org.co/historia/](http://www.ccc.org.co/historia/)

Cámara de Comercio de Cali. Nosotros. [En línea]. Colombia: [consultado 7 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: [http://www. ccc.org.co/nosotros/](http://www.ccc.org.co/nosotros/)

Cámara de Comercio de Cali. Nosotros. [En línea]. Colombia: [consultado 7 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: [http://www. ccc.org.co/nosotros/](http://www.ccc.org.co/nosotros/)

Clima Organizacional. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.html>

Colgate Palmolive. [En línea]. Colombia: [consultado 17 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://es.wikipedia.org/wiki/Colgate-Palmolive>

Colgate Palmolive. [En línea]. Colombia: [consultado 17 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.colgate.com.co/app/Colgate/CO/Corp/LivingOurValues/ManagingWithRespect.cvsp>

Colgate Palmolive. [En línea]. Colombia: [consultado 17 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.colgate.com.co/app/Colgate/CO/Corp/LivingOurValues/ValuingColgatePeople.cvsp>

Comfandi – Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca. Programa Social Plan de Vida - PSPV. Folleto Físico. Comunicaciones Comfandi - 04/2010. Colombia.

Comunicación y Dinámicas de grupo. TEORIA HUMANÍSTICA. Abraham Harold Maslow. [En línea]. Colombia: [consultado 3 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: <http://oswaldogarcia.blogdiario.com/1123562400/>

Desarrollo Humano. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_humano

Empleados con familias saludables, inversión rentable. Mauricio Gómez Pedraza. Psicólogo [En línea]. Colombia: [consultado 5 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.Gestionhumana.com>

Información tomada de los libros Observatorio Económico y Social del Valle del Cauca, 'Despertar Vallecaucano', 'Estudios y Conclusiones Cámara de Comercio de Cali', 'Historia de Cali en el Siglo 20', 'Cali en las primeras décadas del Siglo XX' y 'Santiago de Cali: 450 años de historia'.

Los beneficios que la organización puede brindar a sus ejecutivos. Alejandra Rodríguez Camacho. [En línea]. Colombia: [consultado 5 de Abril de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.Gestionhumana.com>

Ocupar Temporales. [En línea]. Colombia: [consultado 17 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet: <http://www.ocupar.com.co/>

Plan de Mejora. [En línea]. Colombia: [consultado 6 de Febrero de 2012]. Disponible en Internet: <http://www.slideshare.net/jcfdezmx2/plan-de-mejora-216033>

Recursos Humanos. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet:
http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos

Responsabilidad Social Empresarial. [En línea]. Colombia: [consultado 9 de Mayo de 2011]. Disponible en Internet:
http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social_corporativa

Teorías más relevantes sobre la motivación. Teoría de las Expectativas. [En línea]. Colombia: [consultado 3 de Abril de 2011]. Disponible en Internet:
<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/594740/Las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion.html>

ANEXO A. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA SALUD FINANCIERA.

Santiago de Cali, abril de 2011.

Dra.

Clara Stella Gutiérrez

Cámara de Comercio de Cali

Ciudad

Cordial saludo,

Comfandi en respuesta a su solicitud, se complace en presentarle la siguiente propuesta, estructurada con base en sus objetivos, para el desarrollo de la actividad a realizar. Para dichos logros contamos con la infraestructura física y el personal profesional e idóneo especializado en el campo educativo.

Oficina de Consultores EPC – Comfandi

Creación y transmisión de valor para el Cliente

Apoyamos el cumplimiento del plan estratégico de su Compañía

Programa de Cultura y Salud Financiera

La cotización del Programa de Cultura y Salud Financiera para la Cámara de Comercio de Cali, se ha realizado sobre la base de 263 personas.

El proceso se divide en 10 grupos y tiene los siguientes datos:

.

FASE # 1 – CONSCIENCIA FINANCIERA:

Cantidad de grupos: 10

Tarifa por grupo con subsidio del plan de vida para la Cámara de Comercio.....\$774.900

Tarifa por grupo sin plan vida (sin subsidio).....\$1.107.000

Total de la inversión:

Tarifa para los 10 grupos con tarifa subsidiada plan de vida para la Cámara de Comercio\$7.749.000

Tarifa para los 10 grupos sin subsidio de Plan Vida.....\$11.070.000

FASE # 2 – ASESORIA PERSONALIZADA DE 1 HORA:

Cantidad de personas: 25

Tarifa 25 personas con subsidio del plan de vida para la Cámara de Comercio.....\$2.240.000

Tarifa 25 personas sin plan vida (sin subsidio).....\$3.200.000

Total de la inversión para 263 personas:

Tarifa 263 personas con tarifa subsidiada plan de vida para la Cámara de Comercio\$23.564.800

Tarifa para 263 personas sin subsidio de Plan Vida.....\$33.664.000

FASE # 3 – PROYECTO DE VIDA FINANCIERO:

Cantidad de grupos: 10

Tarifa por grupo con subsidio del plan de vida para la Cámara de Comercio.....\$1.133.300

Tarifa por grupo sin plan vida (sin subsidio).....\$1.619.000

Total de la inversión:

Tarifa para los 10 grupos con tarifa subsidiada plan de vida para la Cámara de Comercio\$11.333.000

Tarifa para los 10 grupos sin subsidio de Plan Vida..... \$16.190.000

Total de la implementación del programa en las fases 1, 2 y 3 para 263 personas de la Cámara de Comercio Cali = **\$42'796.010**

Si la Cámara de Comercio de Cali no estuviera en el proceso por Plan Vida tendría una cotización de = **\$60'924.000**

La presente propuesta tiene una validez de 15 días.

Por favor confirmar la Realización del programa, indicando el número de participantes, nombre persona responsable de la actividad, los datos para la facturación (razón social, nit, concepto de la factura) y fecha de corte de la factura. Por favor esta información enviarla al E-mail: jorgeospina@comfandi.com.co.

Forma de pago: Pago del 100% contra factura enviada a la empresa.

El pago se realiza en la cuenta de ahorros No. 484 - 62487 - 9 del Banco de Bogotá. Enviar copia de la transacción del pago del servicio al fax. 334 0000 ext.2260, 2733.

Estamos seguros que nuestra propuesta va alineada con el cumplimiento de sus objetivos corporativos.

Atentamente,

JORGE ANDRES OSPINA G.
Gestor Calidad de Vida - Comfandi

COMFANDI, SU MANO AMIGA
Santiago de Cali, 23 de Marzo del 2011

ANEXO B. LA PASIÓN DEL FUTBOL SE VIVIRÁ EN LA CCC



La Pasión del Fútbol se vivirá en la CCC

Invitamos al personal masculino a participar en el Torneo de Fútbol de Integración, campeonato interno de fin de año, que se realizará en cancha sintética Tiro de Esquina, ubicada en la Carrera 70 con Calle 13 esquina, a partir del próximo sábado 12 de noviembre. El valor de la inscripción tendrá un costo de \$10.000 pesos por persona.

Si está interesado en participar por favor envíe su confirmación al correo electrónico gestionhumana@ccc.org.co hasta el 08 de noviembre de 2011 e indique su posición en la cancha. La conformación de equipos y el sistema de competencia se definirá de acuerdo con el número de participantes.

Si requiere información adicional con respecto a la programación de los partidos, puede comunicarse con el compañero Christian Wiedmann a la ext. 118

ANEXO C. PROGRAMACIÓN TORNEO DE FÚTBOL DE INTEGRACIÓN



Programación Torneo de Fútbol de Integración

Estimados participantes, enviamos para su conocimiento y aplicación el reglamento del torneo de fútbol y conformación de los equipos y programación del primer encuentro, de acuerdo con el sorteo realizado el día de ayer, el cual tendrá inicio el día de mañana a las 3:00 p.m. en la cancha **Tiro de Esquina, ubicada en la Av. Pasoancho con Calle 70 esquina.**

Antes de dar inicio a este torneo, solicitamos tener en cuenta los siguientes puntos así:

Coordinación de los equipos: la coordinación de cada equipo estará a cargo de su respectivo Capitán (Arquero), quien será el responsable para el juego de coordinar su equipo dentro y fuera de la cancha, como de reportar a Gestión Humana cualquier otra situación que se presente durante el torneo.

Hora de presentación de los equipos: los integrantes de cada equipo siempre deberán presentarse en la cancha veinte minutos antes de la hora de inicio pactada para cada partido.

Equipamiento de los jugadores:

- Los jugadores no utilizarán ningún equipamiento ni llevarán ningún objeto que sea peligroso para ellos mismos o para los demás jugadores (incluido cualquier tipo de joyas).
- El equipamiento básico obligatorio de un jugador será: Camiseta blanca o color claro y el peto correspondiente, pantaloneta, medias, espinilleras o canilleras cubiertas completamente por las medias de un material apropiado (goma, plástico o un material similar) con un grado razonable de protección, calzado como zapatillas de lona o cuero blando, NO GUAYOS, así como zapatillas de entrenamiento con suela de goma u otro material similar.

Pago de la inscripción: el plazo para realizar el pago por concepto de inscripción será hasta el próximo martes 15 de noviembre. El Capitán (arquero) será la persona responsable de su recaudo.

Conductas: recuerden la importancia de mantener un buen comportamiento, disposición y cumplimiento del reglamento, este es un torneo interno apoyado por la Entidad y nuestro interés al igual que el de ustedes es que puedan compartir y divertirse sanamente mediante esta actividad deportiva.

Deseamos mucha suerte a todos los participantes y... juego limpio!!!

ANEXO D. FIESTA DE LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE CALI

LUGAR: BOOMERANG GAMES

