

1. Resumen

Las organizaciones tienen en cuenta que la motivación juega un rol de suma importancia en el mejoramiento de la ejecución de las labores que realizan los diferentes colaboradores en sus puestos de trabajo, una motivación adecuada y acorde con la labor que realiza siempre es fuente de incentivo para que el actor sienta que está siendo partícipe de los procesos productivos de la organización y a su vez se perciban como elementos importantes en las compañías, cuyo aporte trasciende las funciones que le permiten devengar más allá de un sueldo como contraprestación. En tal sentido se hace importante el desarrollo del programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar para ti” a las personas que realizan labores dentro de la empresa, tomándose en cuenta su desempeño, compromiso, responsabilidad y esfuerzo al momento de la ejecución de las tareas que le corresponde dentro de la organización.

Es por ello que las prácticas profesionales que fueron ejecutadas en la empresa Cerámica Italia estuvieron enfocadas a la determinación de las diferentes estrategias y metodologías de incentivos que se desarrollaron según el esfuerzo y alcance de las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo, brindando a los trabajadores un lugar de residencia más digna, tomando en cuenta sus necesidades, pensando en la satisfacción de las mismas, al igual que el aumento del bienestar y calidad de vida de actores de la organización estimulando el desempeño laboral, llevando al colaborador a desenvolverse de manera óptima con su núcleo familiar.

**FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES
DE CERÁMICA ITALIA POR MEDIO DE LA MEJORA DE CONDICIONES
HABITACIONALES Y DISTRIBUCIÓN DE ESPACIOS EN SUS VIVIENDAS**

Elaborado por:

JEFERSON ORLANDO SANDOVAL HERNANDEZ

CÓDIGO 1501073

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
ARQUITECTURA
CÚCUTA, 2022**

**FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES
DE CERÁMICA ITALIA POR MEDIO DE LA MEJORA DE CONDICIONES
HABITACIONES Y DISTRIBUCIÓN DE ESPACIOS EN SUS VIVIENDAS**

JEFERSON SANDOVAL HERNANDEZ

CÓDIGO 1501073

Proyecto Académico Modalidad Pasantías

ARQUITECTURA

DIRECTORES

LAURA CATALINA SARMIENTO MIRANDA

Docente de Arquitectura en la Universidad Francisco de Paula Santander

NELSON ANDRÉS SUAREZ RAMIREZ

Líder de Bienestar y Gestión Social de Cerámica Italia

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES
ARQUITECTURA
CÚCUTA, 2022**

	GESTIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS Y BIBLIOTECARIOS		CÓDIGO	FO-GS-15
	ESQUEMA HOJA DE RESUMEN		VERSIÓN	02
FECHA			03/04/2017	
		PÁGINA	1de1	
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Jefe División de Biblioteca	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR(ES): NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS

NOMBRE(S) Jefferson Orlando APELLIDOS: Sandoval Hernandez

FACULTAD: Artes y Humanidades

PLAN DE ESTUDIOS: Arquitectura

DIRECTOR:

NOMBRE(S): LAURA CATALINA APELLIDOS: Sarmiento

TÍTULO DEL TRABAJO (TESIS): FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CERÁMICA ITALIA POR MEDIO DE LA MEJORA DE CONDICIONES HABITACIONALES Y DISTRIBUCIÓN DE ESPACIOS EN SUS VIVIENDAS

Las organizaciones tienen en cuenta que la motivación juega un rol de suma importancia en el mejoramiento de la ejecución de las labores que realizan los diferentes colaboradores en sus puestos de trabajo, una motivación adecuada y acorde con la labor que realiza siempre es fuente de incentivo para que el actor sienta que está siendo partícipe de los procesos productivos de la organización y a su vez se perciban como elementos importantes en las compañías, cuyo aporte trasciende las funciones que le permiten devengar más allá de un sueldo como contraprestación.

PALABRAS CLAVES: (ESCRIBIR MÁXIMO 5)

-Desempeño Laboral. -Fortalecer . -Espacios. -Calidad de Vida. -Vivienda.

CARACTERÍSTICAS:

PÁGINAS: 84

PLANOS: SI

CD ROOM: NO

ILUSTRACIONES: 16.

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS
PLAN DE ESTUDIOS DE ARQUITECTURA**

Fecha: junio 20 de 2023

TITULO: “FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CERÁMICA ITALIA POR MEDIO DE LA MEJORA DE CONDICIONES HABITACIONALES Y DISTRIBUCIÓN DE ESPACIOS EN SUS VIVIENDAS”

Presentado por: JEFFERSON ORLANDO SANDOVAL HERNANDEZ, código 1501073

Modalidad: Pasantía

JURADO MARGARITA MARIA CONTRERAS
MARIO ALEJANDRO BELEN
ALVARO ENRIQUE YAÑEZ

DIRECTOR: LAURA CATALINA SARMIENTO
Co director: NELSON ANDRES SUAREZ

NOMBRE DEL ESTUDIANTE	CALIFICACIÓN	A. M. L.
JEFFERSON ORLANDO SANDOVAL HERNANDEZ	3.4	APROBADO

MARGARITA MARIA CONTRERAS

MARIO ALEJANDRO BELEN

ALVARO ENRIQUE YAÑEZ



LUZ KARIME CORONEL RUIZ
Coordinadora Comité Curricular

Tabla de Contenido

Introducción	7
1. Problema	9
1.1 Título	9
1.2. Planteamiento del problema	9
1.3 Formulación del problema.....	12
1.4 Objetivos.....	13
1.5 Justificación	13
1.6 Alcance y Limitaciones	15
1.6.2 Limitaciones.	15
1.7 Delimitaciones	16
1.7.1 Delimitación Espacial.....	16
1.7.2 Delimitación Temporal	16
1.7.3 Delimitación Conceptual.	16
2. Marco Referencial	18
2.1 Antecedentes.....	18
2.2 Marco Teórico	22
2.3 Marco Conceptual.....	26
2.4 Marco Contextual.	28
2.5 Marco Legal.....	29

3. Diseño Metodológico	31
3.1 Tipo de investigación.....	31
Postulación.....	31
Estudio.	32
Mesa de trabajo.....	32
Entrega. Se concreta después de ejecutar todas las etapas y luego se puede realizar la culminación de la remodelación hecha por el programa y se realiza la (Ficha Técnica No.3) que se encarga de hacer la verificación de los alcances de la obra, además se le hace una encuesta al colaborador que corrobore la satisfacción que tiene con la intervención realizada en su vivienda y después de un lapso de tiempo se realiza la prueba de desempeño laboral que es realizada por el líder el beneficiario.	33
3.2 Población y muestra.....	35
3.2.2 Muestra.	36
3.3 Instrumentos para la recolección de información.....	37
3.4 Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	41
3.5 Desarrollo del Proyecto	42
Postulaciones: Durante la pasantía se realizaron 15 solicitudes al programa CJMHPT de los cuales se aprobaron e intervinieron 12 y 3 rechazados por la verificación de documentos. .	42
Mesa de trabajo: Los beneficiarios después de ser aprobados se les realiza la ficha técnica No.2 que se encarga de planear los acuerdos y el plan de trabajo.....	48
Desarrollo de obra: Después de realizar la mesa de trabajo se inicia la remodelación de la	

vivienda y con esto las visitas semanales que se deben realizar.	53
Entrega: Después de realizarse el desarrollo de obra se hace entrega de la vivienda con la ficha técnica no.3 además de la encuesta de satisfacción del colaborador y la prueba de desempeño final.	53
4. Recursos Administrativos	67
4.1 Recursos humanos	67
4.2 Recursos institucionales	67
4.3 Cronograma de actividades	68
Bibliografía	69
Anexos	73

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Esquema metodológico. Fuente: Propia.	31
Ilustración 2. Diagrama de la estructura de la empresa. Fuente: Propia.	35
Ilustración 3 Diagrama de la estructura de la empresa. Fuente: Propia.	36
Ilustración 4 Ficha técnica No.1. Fuente: Propia.	38
Ilustración 5 Ficha técnica No.2. Fuente: Propia.	39
Ilustración 6 Encuesta de desempeño laboral. Fuente: Propia.	40
Ilustración 7 Fuente: Propia.	43
Ilustración 8 Fotografías de los beneficiarios. Fuente: Propia.	43
Ilustración 9 Ficha Técnica No.1. Fuente: Propia.	44
Ilustración 10 Ficha Técnica No.1. Fuente: Propia.	45
Ilustración 11. Presentación del colaborador en el comité Fuente: Propia.	46
Ilustración 12 Presentación del colaborador en el comité Fuente: Propia.	46
Ilustración 13. Fuente: Propia.	47
Ilustración 14 Ficha técnica No.2 Fuente: Propia.	48
Ilustración 15 Ficha técnica No. 2 Fuente: Propia.	49
Ilustración 16 Fuente Propia.	53
Ilustración 17 Fuente Propia.	53

Introducción

Las organizaciones tienen en cuenta que la motivación juega un rol de suma importancia en el mejoramiento de la ejecución de las labores que realizan los diferentes colaboradores en sus puestos de trabajo, una motivación adecuada y acorde con la labor que realiza siempre es fuente de incentivo para que el actor sienta que está siendo partícipe de los procesos productivos de la organización y a su vez se perciban como elementos importantes en las compañías, cuyo aporte trasciende las funciones que le permiten devengar más allá de un sueldo como contraprestación.

La motivación laboral es definida por Maldonado y Quevedo (2017) como “la capacidad que posee una empresa de mantener la actitud positiva en los actores involucrados en los diferentes departamentos, en donde proporcionen lo mejor de sí, bajo un alto nivel de pertenencia hacia la labor que realiza.” En tal sentido en la organización cerámica Italia se establece una metodología de incentivos, que consiste en la adecuación o remodelación de las fachadas, cocinas, salas, baños entre otros sitios de la vivienda, que requieran de manera directa una adecuación para mejorar su estética o funcionalidad.

De acuerdo con la zona que requiera la remodelación será intervenida, mediante los conocimientos, habilidades y experiencia en el área de arquitectura, selección de materiales de alta calidad con los mejores acabados bajo técnicas de última generación; dicha metodología se compone de líneas de intervención (asesorías, mejora de condiciones, donaciones) en las cuales los beneficiarios son los colaboradores junto a su familia que cuenten con vivienda propia, con el objetivo de construir un mejor hogar.

Este proyecto, que ha pretendido motivar a los colaboradores de cerámica Italia y realzar su sentido de pertenencia e interés hacia las labores realizadas, al igual que fortalecer su identidad corporativa, manteniendo en alto todas las ejecuciones y la calidad del trabajo

realizado. En tal sentido se hace importante el desarrollo del programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar para ti” a las personas que realizan labores dentro de la empresa, tomándose en cuenta su desempeño, compromiso, responsabilidad y esfuerzo al momento de la ejecución de las tareas que le corresponde dentro de la organización.

Es por ello que las prácticas profesionales que fueron ejecutadas en la empresa Cerámica Italia estuvieron enfocadas a la determinación de las diferentes estrategias y metodologías de incentivos que se desarrollaron según el esfuerzo y alcance de las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo, brindando a los trabajadores un lugar de residencia más digna, tomando en cuenta sus necesidades, pensando en la satisfacción de las mismas, al igual que el aumento del bienestar y calidad de vida de actores de la organización estimulando el desempeño laboral, llevando al colaborador a desenvolverse de manera óptima con su núcleo familiar.

1. Problema

1.1 Título

Fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de Cerámica Italia por medio de la mejora de condiciones habitacionales y distribución de espacios en sus viviendas.

1.2. Planteamiento del problema

En la actualidad el proceso de globalización ha generado que las organizaciones cambien su maneras de asumir los roles y de modificar los modelos gerenciales que son utilizados actualmente, es por ello que deben asumir nuevas estrategias que busquen, no solo obtener las utilidades del negocio, sino también el beneficio interno en donde los trabajadores se sientan motivados para que ejercer sus funciones laborales con entusiasmo, permitiendo lograr la eficiencia en los procesos, lo cual podrían convertirse en niveles de productividad elevada para la organización.

En este sentido, se debe señalar que de acuerdo a lo expuesto por Suarez (2016) Los modelos gerenciales se conocen como aquellas estrategias asumidas por las organizaciones que se encuentran relacionadas directamente con la gestión operativa, las cuales son utilizadas con la finalidad de direccionar los sistemas estratégicos de las empresas, estas se han originado en las diferentes escuelas relacionadas con el pensamiento administrativo, donde se toman en consideración no solo los modelos clásicos, sino también los de última generación.

Por lo tanto, se considera necesario que los encargados de la alta gerencia implementen una serie de mecanismos que les permitan cumplir con los objetivos y metas planteadas dentro de las cuales se pueden mencionar el planteamiento estratégico, políticas de personal, innovación tecnológica, entre otros; buscando que pueda contar con los colaboradores motivados para que puedan adquirir eficacia y eficiencia en el desarrollo de sus actividades laborales, logrando de

esta manera satisfacer las necesidades, expectativas y aspiraciones que tengan los trabajadores de la empresa, de acuerdo con Delgado y Di Antonio, (2018).

De allí, surge la necesidad y relevancia que en las organizaciones se creen ambientes laborales motivadores, con el objetivo de poder satisfacer las necesidades de los empleados, dentro de los que se destacan, ambientes seguros y cómodos, ergonomía, programas de meritocracia por nivel de estudio y desempeño laboral, los cuales permitirán modificar la concepción que tienen los empleados de las organizaciones y asumirlas como parte de ellos, que velan por cuidarla debido a que la consideran un apoyo fundamental para su desarrollo integral, personal y familiar según lo manifiesta Rojas, (2020).

En Colombia, de acuerdo a lo indicado por Montoya y Boyero, (2016) son distintas las organizaciones que han tenido que modificar sus estrategias empresariales, brindando gran importancia al recurso humano, ya que estos son concebidos como la parte fundamental de las organizaciones, en donde juegan un rol fundamental para el crecimiento y competitividad de estas, debido a que si ejecutan las actividades de forma eficiente y eficaz se podrá obtener la productividad esperados por los accionistas o la alta gerencia.

Por lo tanto, en lo ejecutado en este proyecto, que se realiza bajo la modalidad de pasantías profesionales, las cuales se desarrollan en la empresa Cerámica Italia, a través de las intervenciones e investigación, se busca plantear estrategias que permitan contribuir a las mejoras de vivienda o distribución de espacios con el fin de fortalecer el desempeño laboral, ya que si bien es cierto que un colaborador contento puede traer mayores beneficios para las organizaciones.

El presente proyecto se planteó con el fin de mejorar las condiciones habitacionales o distribución de los espacios de las viviendas de los colaboradores de acuerdo con sus

necesidades, para así fortalecer su desempeño laboral, partiendo de la metodología propia del programa de “Construyendo juntos el mejor hogar para ti”, el cual establece cuatro líneas de intervención:

- Asesorando sueños: En donde se establece el ofrecer una distribución de espacios de las viviendas propias de los colaboradores interesados.
- Mejora de condiciones habitacionales: Donde se proporciona una intervención directa de un área específica de la vivienda.
- Intervenciones internas: La cual consiste en adecuación de espacios de recreación o áreas de trabajo en las instalaciones de la empresa.
- Donaciones: De la cual se coordina la salida de material cerámico en calidad de donación a entidades que brinden una labor social.

El proyecto se inició bajo el nombre de “ Construyendo Juntos el Mejor Hogar Para Ti” con el liderazgo y la dirección que estuvo a cargo de Nelson Andrés Suarez líder de Bienestar y Gestión social de Cerámica Italia que a su vez estuvo apoyado por el anterior pasante de arquitectura (Oscar Sequeda) gracias a esto se logró establecer un programa de atención a los colaboradores que se centraron en 4 líneas de acción llamadas Asesorando sueños, Mejora de las condiciones habitacionales, Intervenciones internas y Donaciones.

El presente proyecto busca brindar la mejora directamente las líneas de Asesorando sueños y Mejora de condiciones Habitacionales, de las que el profesional en formación proporcionara una visión distinta en las mejoras y distribuciones de espacios este se encargó de simplificar la línea de mejora de las condiciones habitacionales mediante la reducción de formatos como también el diseño de un formato de atención que resolverá las dudas de asesorando sueños y mejora de las condiciones habitacionales.

De acuerdo con lo anterior, se espera brindar un apoyo a la situación de la empresa, en donde se busca que los empleados se motiven con dicho programa a ejecutar sus actividades laborales, incrementando su desempeño y a su vez subiendo los niveles de felicidad en sus hogares y ambientes laborales, siendo dichos beneficios el principal impulsador que buscará recompensar a los trabajadores con remodelaciones a sus casas, obtención de piezas sanitarias, entre otros servicios de los que ofrece la empresa.

1.3 Formulación del problema

¿Cómo se puede fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores de Cerámica Italia por medio de la mejora y distribución de espacios en sus viviendas?

Hoy en día no solo se piensa en espacios que únicamente brinden soluciones, sino que aporten a nuestro bienestar físico y mental es por eso por lo que la empresa Cerámica Italia a través del programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar para ti” busca que la calidad de vida de cada uno de los colaboradores beneficiarios sea impactada de una forma positiva a través de la mejora y distribución de espacios en sus viviendas, que produzcan la satisfacción de las necesidades primarias básicas.

Por consiguiente, se ejecutó el proyecto llamado fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de cerámica Italia por medio de la mejora de condiciones habitacionales y distribución de espacios en sus viviendas, buscando no solo el diseño o proyección de un espacio determinado, sino que buscó transformar el medio físico de las viviendas que mediante las bases arquitectónicas se encarga del desarrollo de asesorías espacios donde los colaboradores pudieran tener una visión clara de cómo desarrollarían sus actividades cotidianas de una manera natural en el croquis propuesto y entregado, además de que cada uno de los diseños en las remodelaciones

sean de las viviendas puedan responder a las costumbres, gustos y preferencias del beneficiario alterando de forma positiva la vida de sus colaboradores con una propuesta que sea exclusiva.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general.

Mejorar y distribuir espacios las viviendas de los colaboradores de Cerámica Italia fortaleciendo su desempeño laboral.

1.4.2 Objetivos específicos.

Establecer la línea de “Distribución de Espacios” o “Mejora de las Condiciones Habitacionales” de acuerdo con su necesidad, en los colaboradores de Cerámica Italia.

Simplificar los formatos de participación en la línea de “Mejora de las condiciones habitacionales” maximizando la eficiencia en el proceso para los beneficiarios de cerámica Italia.

Evaluar el impacto del proyecto en los beneficiarios del programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar para Ti”, en base a su respectiva mejora o distribución de espacios en las viviendas de los colaboradores de Cerámica Italia.

1.5 Justificación

La calidad y eficiencia en los ámbitos laborales, tiene como finalidad buscar que existan ambientes cómodos organizacionalmente, donde los empleados se sientan satisfechos, motivados y con un alto rendimiento en sus actividades laborales. En la actualidad en la empresa Cerámica Italia velan por mantener a sus colaboradores motivados y satisfechos para poder lograr la productividad esperada. Cuenta con un programa que brinda incentivos bien sea mensuales o trimestrales que les otorguen beneficios por el desempeño laboral, que sea destinado principalmente a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

En tal sentido, es importante señalar que es pertinente que la alta gerencia mantenga y

establezca sus estrategias para que puedan lograr una mejor productividad en el desarrollo de las actividades cotidianas, en donde no solo se enfoquen en los incentivos salariales u organización de actividades deportivas, sino también se deben tomar en consideración elementos internos y externos de cada trabajador dentro de su ambiente laboral (Mattar y Cuervo, 2017).

Sin embargo, con el desarrollo de las presentes pasantías profesionales se busca identificar cuál es la necesidad existente de los colaboradores con respecto a la calidad de vida y la situación de sus viviendas, de esta forma poder fortalecer la línea de “mejora de las condiciones habitacionales y asesorando sueños”, con el fin de incrementar los niveles de desempeño organizacional.

Es por esto que desde el área de arquitectura se busca brindar el apoyo social para satisfacer la necesidad de cada uno de los colaboradores con una vivienda digna y habitable, comprendiendo que muchos de los hogares de estos se encuentran en situaciones precarias y que ameritan una reforma, de esta manera el profesional busca brindar un fortalecimiento desde sus competencias teóricas y metodológicas creando espacios que permitan vincular las relaciones interpersonales y satisfacer esas necesidades básicas o específicas.

Los resultados que se obtuvieron con el desarrollo de dicho estudio aportarán información relevante sobre como la arquitectura ayuda a mejorar la calidad de vida, interviniendo puntos específicos de las viviendas de sus colaboradores y como fortalece el desempeño laboral de los beneficiarios, se establecerán mejoras en los procesos de participación a través de simplificación de formatos que ayudan al desarrollo de las remodelaciones, proporcionará mejoras y distribución de espacios en sus viviendas . Representando un instrumento para los gerentes y accionistas de la empresa, que busca siempre cumplir con el objetivo básico financiero que es maximizar los recursos para obtener beneficios organizacionales.

1.6 Alcance y Limitaciones

1.6.1 Alcance.

El proyecto de pasantías se ejecutó en la empresa Cerámica Italia en donde se aplicó la presente investigación que se encuentra enmarcada en el área de arquitectura, tomando en consideración las necesidades existentes actuales de los trabajadores y la respectiva motivación laboral que ellos presentan con de las remodelaciones en sus viviendas, dicho trabajo tendrá una adecuada planificación y control de forma organizada, para que se puedan lograr los resultados esperados con respecto a la línea de mejoramiento, en el cual se plantea cuáles son los beneficios que se ofrezcan a los colaboradores, por tal razón, con la ejecución de estas pasantías fortalece el desempeño laboral de los trabajadores de Cerámica Italia.

Es por esta razón que el proyecto de pasantías tiene como objetivo el desarrollo el perfeccionamiento de 2 de las 4 líneas del programa “CJMHPT” entendiéndose la necesidad del área en brindar una atención profesional, Por lo tanto en la primera línea de Asesorando Sueños se diseña un formato de atención y finalización de Asesoría que abarca un diagrama de medidas que se encarga de distribuir los espacios de una vivienda, La segunda línea llamada Mejora de las condiciones habitacionales será intervenida con una simplificación en los formatos de participación para los beneficiarios además de una prueba de desempeño que fue realizada a los colaboradores que fueron beneficiarios del programa “CJMHPT” realizada por el Jefe del Departamento, ya que es quien conoce al empleado y el empeño que pone en las actividades que realiza diariamente.

1.6.2 Limitaciones.

El desarrollo de las pasantías presenta varios limitantes esenciales debido a las elevadas proporciones que conlleva la ejecución de la línea del programa, ya que se cuenta con un periodo

de cuatro meses para la ejecución de este, llevando a no permitirse mantener una secuencia al objetivo planteado.

1.7 Delimitaciones

1.7.1 Delimitación Espacial.

El presente trabajo de pasantías se elaborará basado es una situación real presentada en la empresa Cerámica Italia, que se encuentra en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, basándose principalmente en la información requerida para el desarrollo de las pasantías con modalidad de trabajo de grado

1.7.2 Delimitación Temporal.

El desarrollo de las pasantías es de 20 semanas, que conforman cuatro (05) meses, contados a partir de la firma del acta de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

1.7.3 Delimitación Conceptual.

Para el desarrollo del proyecto se tomaron referentes conceptuales basados en la gerencia de proyecto, condiciones laborales, desempeño laboral, mejoras laborales, ambiente laboral, calidad de vida, programas de desempeño, en tal sentido, los datos que se obtendrán en la presente investigación son reales y se interpretarán tomando en consideración los distintos tipos de casos que se presentan en la empresa, los cuales permitirán garantizar los detalles fundamentales para lograr optimizar el entendimiento adecuado del lector.

Además del proyecto denominado “acompañamiento social y mejoramiento de las condiciones físicas de viviendas de empleados de la empresa Cerámica Italia, dentro del marco del proyecto “construyendo juntos el mejor hogar para ti” del anterior pasante (Oscar Sequeda) que ayudo a la construcción del programa y estableció cuatro líneas de acción que son: Asesorando

sueños, Mejora de las condiciones habitacionales, Intervenciones internas y Donaciones que siguen siendo las 4 líneas que maneja el programa en la actualidad.

2. Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes empíricos.

En este contexto Sum Mazariegos Mónica Ivette desarrolló una investigación denominada “Motivación y desempeño laboral, estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”. La cual fue presentada en el año de 2015 contando con 68 páginas de extensión, esta tesis fue presentada para obtener el título en Psicología Industrial, en la Universidad de Rafael Landívar. La investigación presentó como objetivo principal el estudiar el impacto de la motivación laboral en el desempeño de las diferentes actividades que realiza los empleados de la empresa objeto de estudio, la metodología utilizada para el desarrollo de la misma ha sido descriptiva y la implementación de una prueba psicométrica para lograr establecer el grado de motivación que presentan los trabajadores seleccionados, los resultados que muestran es que el nivel de motivación que presentan los trabajadores intervenidos es alto al igual que su compromiso por la organización, de la presente investigación es importante observar el tipo de prueba desarrollada para la determinación del grado de motivación que presentan los trabajadores, aporte que puede ser interesante para ser aplicado en las prácticas profesionales.

En este mismo sentido Lagos Cortes Víctor desarrolló una investigación denominada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC”. La investigación fue presentada en el año 2015, contando con 86 páginas, la tesis fue presentada para obtener el título de Ingeniero Comercial, en la Universidad del Bio-Bio. La investigación presenta como objetivo principal el analizar los factores de motivación en empresas COPELEC, según la teoría de motivación de higiene de Herzberg, el enfoque metodológico que ha seguido la

investigación ha sido el cualitativo, los resultados que han alcanzado muestran que un 68% de las personas intervenidas muestran que su motivación viene dada por sus jefes directos o sus supervisores, de la investigación se pueden observar las diferentes teorías que se involucran en la motivación laboral para lograr establecer la mejor estrategia de intervención posible desde la teorías para el desarrollo de las prácticas profesionales.

2.1.2. Antecedentes bibliográficos.

Villalobos Franco Ramiro y Lambis Araos Raissa desarrollaron una investigación denominada “Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Compas S.A.” La investigación fue presentada en el año 2016, contando con 70 páginas, la tesis fue presentada para obtener el título de Administrador Industrial en la Universidad de Cartagena.

La investigación presenta como objetivo principal el determinar los principales factores de motivación que inciden en el desempeño laboral de los empleados de Compas S.A. de acuerdo con la teoría de los factores de Frederick Herzberg. La metodología utilizada es de tipo descriptivo, los resultados determinados muestran que la mayoría de los empleados han tomado de manera positiva la política de incentivos que se ha desarrollado bajo la teoría seleccionada, mostrando para las prácticas profesionales que se alcanza un mayor impacto motivacional si todos los actores de la empresa son tomados en cuenta para ser optantes a las políticas motivacional mejorando el clima organización y aumentando el pie de fuerza con los que cuenta la empresa debido al aumento del compromiso de los actores, también observar y analizar la teoría que se muestra con la finalidad de analizar su posible implementación en las prácticas profesionales a desarrollar.

Igualmente, en este escenario Pereira Silva Jackson Paul desarrollo una investigación denominada “La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laboral en las organizaciones colombianas.” La investigación ha sido presentada en el año 2017, contando con 63 páginas, la tesis fue presentada para obtener el título de Especialista de la Alta Gerencia, en la Universidad Militar Nueva Granada.

La investigación presenta como objetivo primordial el analizar la importancia de la motivación como eje principal en el incremento de la productividad laboral en las organizaciones colombianas, la metodología utilizada para su desarrollo es de tipo descriptivo, los resultados descritos en la investigación son los siguientes en cuanto a la motivación se debe tomar en cuenta que todos los actores tienen necesidades distintas que satisfacer, entonces los incentivos motivacionales deben estar dirigidos a dichas necesidades o agrupar en su mayor parte la mayoría de estas. La investigación antes descrita muestra diferentes teorías interesantes para ser aplicadas en el transcurrir de las prácticas profesionales con la finalidad de alcanzar los objetivos previstos, también muestra que la estrategia prevista para mejorar en la empresa Cerámica Italia es adecuada debido que la mayoría de las personas requieren mejorar algunos lugares de sus viviendas.

En este contexto Gaona Sánchez Lilibeth ha desarrollado una investigación denominada “Plan de mejoramiento logístico en el centro de distribución de la empresa Cerámica Italia S.A.” La investigación ha sido presentada en el año 2018, contando con 98 páginas, la tesis ha sido presentada para la obtención del título de Ingeniero Industrial, en la Universidad Libre seccional Cúcuta.

La investigación presenta como objetivo primordial el diseñar un plan de mejoramiento en el centro de distribución de Cerámica Italia S.A. aplicando diferentes técnicas entre ellas la

motivación, la metodología utilizada ha sido de tipo descriptiva, los resultados alcanzados se encuentran enmarcado en lo siguiente la empresa presenta una estructura organizacional sólida mediante la cual ejecuta todas las labores inherentes a sus procesos productivos, sin embargo se ha destacado el bajo nivel motivacional presente hacia los actores de la organización los cuales no cuentan con motivación laboral, por lo tanto según lo expresado anteriormente se alcanza un aporte significativo sobre el conocer que los lineamientos estratégicos en cuanto a la motivación laboral para los trabajadores de Cerámica Italia es una investigación importante que puede ayudar con el bienestar y calidad de vida, estrategia que debería ser efectiva en el desarrollo de las pasantías.

En este mismo sentido Jimeno Jiménez Eliana María ha desarrollado una investigación denominada “Revisión sistemática de la literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores”. La investigación ha sido presentada en el año 2018, contando con 81 páginas, esta tesis ha sido presentada para obtener el título de licenciado en Psicología, en la Universidad Cooperativa de Colombia en la sede de Bucaramanga.

La empresa presenta como objetivo principal el identificar la prevalencia de los estudios de motivación laboral realizados en el periodo 2010 a 2018 de las organizaciones colombianas, la metodología utilizada ha sido documental y descriptiva, los resultados muestran todos los hallazgos y aciertos de las diferentes teorías y estrategias que han sido utilizadas para aplicar motivación laboral en las organizaciones de Colombia. La investigación anteriormente descrita aporta los diferentes hallazgos encontrados luego de implementadas las estrategias de motivación laboral, cuáles han sido las teorías más efectivas al respecto, lo que funge como un buen inicio a las prácticas profesionales que van a ser desarrolladas.

En esta misma dirección se encuentra el trabajo realizado bajo el nombre “acompañamiento social y mejoramiento de las condiciones físicas de viviendas de empleados de la empresa Cerámica Italia, dentro del marco del proyecto “construyendo juntos el mejor hogar para ti” desarrollado por (Oscar Sequeda 2022) este proyecto tiene como finalidad.

Atender un aspecto del área de gestión de talento humano de la empresa cerámica Italia S.A, además acoger de esta forma a las necesidades e intereses de su planta laboral, para de esta manera, atender a la contribución y avance de un clima organizacional acorde en sus empleados, en el cual encuentren una motivación, importancia a sus actividades desempeñadas, al tiempo en el cual han laborado en la empresa, al valor de su gestión, al desempeño y sentido de pertenencia, y así mismo, a la contribución brindada a la compañía, para lograr las metas y resultados esperados y obtenidos por parte de esta. El trabajo anterior aporta información importante debido a que el desarrollo es en la misma área y con el mismo programa de “CJMHPT”.

2.2 Marco Teórico

2.2.1. Teorías.

Se presentan las diferentes teorías y preceptos que hacen posible el desarrollo del presente trabajo sobre las prácticas profesionales que serán desarrolladas.

- Teoría de las necesidades de Maslow: En la de Maslow se muestra que jerarquización de las diferentes necesidades del hombre para lograr captar su responsabilidad y mayor esfuerzo, en donde el postulado de este ha sido que “ el hombre actúa según las necesidades que se le presente en un momento determinado, es decir si el ser humano observa que puede satisfacer el mayor grado de necesidades según una labor que realiza este aumenta sus esfuerzos y coloca su mayor empeño para alcanzar la mayor productividad posible en lo que realiza, en donde los

preceptos que muestra Maslow se sintetizan de la siguiente manera en la cinco jerarquías del orden de clasificación que a su vez se muestra subdivididas en las necesidades de orden superior y de orden inferior, dentro de las necesidades de orden superior sociales, amor, estima, autorrealización y las de orden inferior se encuentran constituidas por las filosóficas y las de seguridad. La teoría de Maslow es amplia, pero describe bien la forma que los colaboradores de una organización cumplen de una mejor manera y bajo una buena disposición las labores que cumplen dentro de la organización

- Teoría de los factores: esta teoría que el grado de motivación de los diferentes actores que realizan alguna actividad en las organizaciones se pueden clasificar en dos grandes grupos el primero al primero de estos factores es denominado los factores higiénicos y al segundo de los factores lo llaman factores motivacionales, dentro de la teoría de Herzberg los higiénicos hacen referencia a las diferentes contraprestaciones que los actores deben devengar en cuanto a los sueldos que devengan, procedimientos mediante los cuales se realizan las diferentes labores, condiciones laborales y la estabilidad laboral que pueda tener el trabajador en la empresa donde labora. Según la teoría de Herzberg los factores motivacionales involucran los sentimientos que los actores puedan percibir de calidad y de bienestar laboral y la cantidad de desarrollo profesional que pueda alcanzar la persona en las actividades que realiza que tanto se le permite ascender dentro de su accionar laboral. El desarrollo profesional de los diferentes actores de la empresa permite generar escenarios en donde los colaboradores se sientan con una mayor motivación de alcanzar y cumplir los retos que se le presentan en la organización.

- Teoría de las expectativas de Porter y Lawler: Según lo descrito por estos autores el esfuerzo que realiza un actor de una organización es directamente proporcional a la cantidad de incentivo y motivación que la empresa coloca en cuanto a los diferentes elementos incentivos

que puedan colocar en cuanto a la labor que estos realizan a un mayor incentivo mayor es el esfuerzo que este coloca debido que siente un sentido de reciprocidad según lo que percibe desear, También estos autores toman en cuenta que la magnitud de las recompensas que una empresa brinde a sus trabajadores debe estar relacionada con el esfuerzo que individualmente cada persona logre realizar por ejemplo la persona que realice un esfuerzo mayor deberá devengar las mejores recompensas, debido que si esto no sucede los actores sentirán frustración y realizaran sus actividades tan solo por la obligación y no por el bienestar que pueda brindar el realizar de forma correcta su trabajo, los incentivos que la organización puede presentar en cuanto al esfuerzo realizado por los trabajadores no tan solo puede ser económico también puede ser mediante la oportunidad de capacitarse, cederle un mejor puesto, entregarle productos de los genera la empresa y cualquier otro incentivo que se pueda presentar que no sea de origen monetario, sin embargo en esta teoría no se excluye las motivaciones de origen monetario tan bien pueden ser muy efectivas en el momento de encontrar la motivación laboral que se requiere.

- Teoría sobre los factores de motivación: Son muchos los factores motivacionales que una organización puede utilizar para brindar la mejor motivación al personal, cuando al personal se le reconoce el desempeño que este ha realizada para alcanzar alguna meta en la organización las personas seguirán colocando el mayor esfuerzo posible, la gente que se siente motivada siempre mantiene una actitud positiva y buena disposición a realizar las labores que le corresponda bajo cualquier escenario que se le presente debido que cuenta con la confianza necesaria para realizar la contribución que le corresponde bajo la mejor actitud posible.

En cuanto a los reconocimientos que los trabajadores puedan percibir nos encontramos con los siguientes reconocimientos informal es un reconocimiento o motivación que nace de manera espontánea pero no hace parte de las políticas motivacionales de la organización, el

reconocimiento formal hace parte de todas las políticas y estrategias motivantes hacia los trabajadores de manera constante los cuales reconocen su validez y por lo tanto persiguen alcanzarlas en los tiempos más cortos posibles.

La arquitectura social se plantea como una transformación de la población o comunidad, de acuerdo con Camacho (2018) parte de la construcción colectiva de conocimiento de diseño participativo para la conceptualización, gestión de proyectos mayoritariamente orientado a la vivienda, infraestructura de espacios públicos, intervenciones urbanas, mejoramiento barrial y desarrollo comunitario. Esta permite identificar fenómenos sociales y económicos e intenta atacarlos para garantizar la calidad de vida.

- Teoría sobre la vivienda y su sentido social: Según lo expuesto por Haramoto la vivienda es un sistema compuesto por 4 partes que se basan fundamentalmente en el terreno, la infraestructura, los servicios básicos y el equipamiento, ya que la vivienda debe cumplir con la responsabilidad de satisfacer las necesidades básicas del ser humano que la habita además de llevar a cabo el agrado de las aspiraciones de los habitantes mejorando su interacción con el medio ambiente.

Haramoto habla de que la vivienda también se debe comprender como un espacio que favorece a la protección y estabilidad personal y familiar y que esta se integra mediante significación compartido a lo comunitario como son las costumbres, lo social, las normas, que se encargan de satisfacer las aspiraciones de sus habitantes.

Y que los precedentes de la vivienda social se remontan a las labores de la revolución industrial cuando los campesinos siendo la mano de obra decidieron migrar a las ciudades para convertirse en la mano de obra de las fábricas esta alta concentración de habitantes produjo que los centros urbanos ocasiono condiciones insalubres de hacinamiento desde entonces la vivienda

lleva un sentido implícito en un sentido de solidaridad en el cual se anhela que sean cumplidos los principios de equidad y oportunidad para todos y es el derecho de tener una vivienda que pueda ser constituida como una necesidad primordial como lo es comer, salud o la educación básica y es por esto que el proceso habitacional con grupos de menor ingreso y el esfuerzo para mejorar sus condiciones habitacionales se conoce como vivienda social.

2.3 Marco Conceptual

Ambiente Laboral. Puede ser descrito como todas las estrategias, metodologías y políticas que se siguen a razón de los recursos humanos dentro de una organización, afectando directamente su accionar laboral, dentro de las cuales se puede concebir la ergonomía en el sitio de trabajo, herramientas y elementos que se necesiten para la ejecución de la labor, también los honorarios salariales, diversidad de acción, horarios, seguridad laboral entre otros, al respecto Chiavenato (2000) describe al ambiente laboral como al conjunto de características mediante las cuales se lleva a cabo las diferentes interacciones laborales.

Bienestar laboral. Este concepto se relaciona con la productividad que tienen los empleados de las organizaciones, así como con la eficiencia en la ejecución de sus actividades que se enfocan principalmente con el crecimiento profesional, para lograr el fortalecimiento de los equipos de trabajo, y la adecuada atención a los clientes, cabe destacar que en la medida en que los trabajadores se sientan satisfechos en sus áreas de trabajo podrán transmitirlo en su contexto laboral (García, 2021).

Calidad de vida. Puede ser descrita como la cantidad de bienestar percibida por la persona o grupo de personas que se reúnen con una finalidad colectiva en común, dentro de la calidad se encuentra inmerso la cantidad económica que percibe el trabajador como contraprestación de labor que realiza, según lo descrito por Maslow la calidad de vida puede ser descrita como la

armonía y el equilibrio existente entre la persona el medio y la labor que realiza estando de acuerdo con todo lo que acontece.

Condiciones ambientales. se hace referencia a las condiciones medioambientales que se encuentran en un contexto organizacional, en donde deben existir las medidas de seguridad para los empleados (Grisales y Gallego, 2020).

Condiciones laborales. hace referencia al conjunto de características que se encuentran en torno al trabajo, basados desde el enfoque de la manera en que puede repercutir el trabajo en los empleados, estas se refieren a seguridad, ambientales, higiene, entre otros (Grisales y Gallego, 2020).

Expectativas. Hacen parte de lo que los actores de la organización esperan recibir de la organización en donde desarrolle alguna actividad, es decir los aspectos que la persona espera percibir en el momento de realizar determinada acción va dar como resultado algo que ocurre, según lo descrito por Montesinos (2016) las expectativas hacen referencia a conseguir algo debido a la acción que un momento se está realizando.

Frustración. hace referencia al no cumplimiento de un objetivo o meta que se haya trazado, por algunas circunstancias o factores externos impidan alcanzar lo previsto igualmente pueden ser factores internos los que no permitan alcanzar los objetivos previstos, para López (2021) la frustración hace mención a un estado emocional adverso motivado a la inexistencia del alcance de una meta prevista o la falta de conseguir algo previsto por las acciones realizadas.

Motivación laboral. consiste en el proceso por medio de la que las personas, se sienten cómodos, contentos y agradecidos cuando realizan las actividades laborales establecidas dentro de la empresa, en donde de evidencia el desarrollo de las diferentes capacidades que generan posteriormente la materialización de las metas u objetivos planteados por la alta gerencia

(Orellana, 2019).

Motivación. La motivación puede ser descrita como un estado emocional en donde el individuo presenta la mejor actitud hacia la realización de una labor, esta le impulsa a realizarla de la mejor manera posible la actividad laboral que deba realizar. (Méndez 2019).

Necesidades. Son todos los aspectos de diferente índole que al ser humano se le presenta y deben ser satisfecho para lograr un equilibrio en las acciones que las personas toman, pueden existir necesidades fisiológicas tomar agua o ingerir alimentos y necesidades fisiológicas necesidad de compañía, necesidad de adquirir cualquier cosa. (Reyes 2021).

Organización. Se refiere al conjunto de procesos y estrategias que conducen a alcanzar un fin común, mediante la sistematización necesaria de cada uno de los procesos productivos involucrados en la organización, en donde se conjugan el esfuerzo humano y la utilización de los recursos para alcanzar un bien común. (Contreras 2017).

Programas de mejoras. considerada como el conjunto de medidas por medio de las cuales se busca mejorar la calidad de vida de los empleados, ofreciéndoles una serie de alternativas que les beneficia personalmente (Orellana, 2019).

2.4 Marco Contextual.

Las pasantías profesionales se realizarán en la empresa Cerámicas Italia, la cual es una empresa que se ha especializado en la elaboración de productos de revestimiento y comercialización de piezas sanitarias, griferías, porcelanato entre otros, además de elementos necesarios para la remodelación de viviendas, la cual se encuentra ubicada en Cúcuta, Norte de Santander.

Al hacer mención de la reseña histórica, se puede decir que, hacia finales de los años 70, comisiones internacionales llevaron a cabo estudios de caracterización de las arcillas de la región

del Norte de Santander. Estos análisis arrojaron como resultado, la identificación de arcillas rojas tipo cao lítica y Lítica, que presentaban propiedades físicas aptas para la producción de revestimientos de alta calidad a través de procesos sencillos y con menor uso y aplicación de aditivos industriales.

Este resultado presentó como una oportunidad clara, la generación de un proyecto empresarial dirigido a aprovechar los beneficios de estos recursos naturales, en una cadena productiva eficaz y de alto desempeño. El 17 de junio de 1983 se consolida en San José de Cúcuta, la idea de un grupo de empresarios locales de fabricar una baldosa esmaltada que diera un vuelco total a la fabricación tradicional de tabletas. Inaugurada por el entonces presidente Belisario Betancourt, se presenta como una respuesta natural a las bondades extraordinarias de las arcillas de la región.

En el transcurso de su historia, la planta de revestimiento cerámico ha crecido de forma constante, pasando de una capacidad de un millón de metros cuadrados en el año de 1985 a cerca de doce millones de metros cuadrados en la actualidad, por otra parte, se debe mencionar que la compañía ha tenido una constante evolución basada en una planta de producción moderna y vanguardista, de alta tecnología, acompañadas de un proceso de producción eficiente, el cual se complementa con más de 400 empleados directos que convierten a la firma cucuteña en líder de su ramo en Sudamérica.

2.5 Marco Legal.

- Ley 100 de 1993

El Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

Esta ley es de utilidad para el proyecto llamado “Fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de Cerámica Italia por medio de la mejora de condiciones habitacionales y distribución de espacios en sus viviendas” debido a que garantiza a los ciudadanos con mejorar su calidad de vida, lo que busca la empresa Cerámica Italia que se responsabiliza del bienestar de sus colaboradores a través del programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar Para Ti” enfocándose en 4 líneas que ayudan a mejorar las viviendas de los colaboradores en contingencias que puedan afectar sus vidas.

- ISO 9000

Esta norma internacional “*proporciona los conceptos fundamentales, los principios y el vocabulario para los sistemas de gestión de la calidad (SGC) y proporciona la base para otras normas de SGC*”.

Esta norma permite a las compañías de cualquier tamaño mapear documentar sus procesos determinando a su vez indicadores para evaluar su desempeño y cumplimiento de objetivos con el objetivo de identificar áreas que puedan requerir mejoras de la calidad es por eso que el proyecto llamado “Fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de Cerámica Italia por medio de la mejora de condiciones habitacionales y distribución de espacios en sus viviendas” estudió el fortalecimiento que tienen sus colaboradores a partir de las intervenciones de vivienda que se les realizó con el programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar Para Ti” obteniendo resultados mostrados en el presente proyecto.

3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de investigación

Para la ejecución del proyecto “fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de Cerámica Italia por medio de la mejora de condiciones habitacionales y distribución de espacios sus viviendas” se asumió y se seleccionó el tipo de investigación descriptiva, ejecutándose técnicas cualitativas y/o cuantitativas para la recolección de información en el momento de la ejecución del proyecto. (Hernández y Mendoza 2018), las cuales se consolidaron el siguiente esquema metodológico:

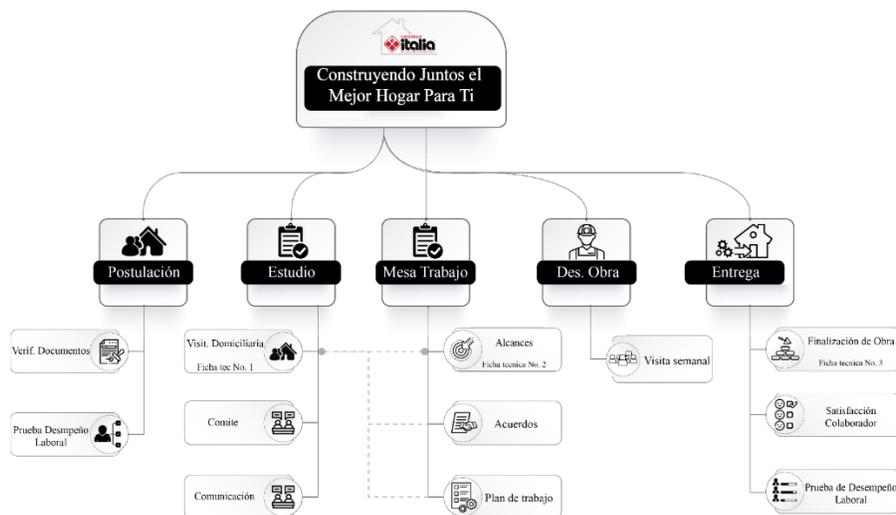


Ilustración 1. Esquema metodológico. Fuente: Propia.

Postulación. Se basa en la solicitud que hace el colaborador al programa de Bienestar y gestión Social mediante una carta que indica el deseo de participar en el programa “CJMHP” y los Requisitos que debe cumplir la carta.

Verificación Documentos. Se realiza la revisión de los documentos del colaborador por parte del líder de bienes y gestión social (Cedula, Certificado de libertad y tradición y fotografías de la vivienda) con lo cual se rechaza o aprueba el ingreso al programa.

Prueba de desempeño laboral. Una vez aprobado el ingreso del colaborador en el programa, se somete a realizar una encuesta con su jefe inmediato, cuyo objetivo es definir algunas características de su desempeño actual en la empresa y su nivel de motivación previo a ingresar al programa.

Estudio. Una vez verificado los documentos y realizada la prueba de desempeño laboral, el caso específico del colaborador se somete a estudio de intervención. Es decir, el profesional en arquitectura evalúa el caso, las necesidades, las peticiones y los requerimientos y programa la visita domiciliaria que se le realiza al colaborador, en la cual se diligencia (Ficha técnica No. 1); que después se socializa en comité que decide si es beneficiario y se le comunica al colaborador la respuesta.

Visita Domiciliaria. Se realiza una visita a la vivienda del colaborador para hacer un registro de datos (Ficha técnica No. 1) que son verificados por el líder de Bienestar y Gestión Social.

Comité. Es la reunión de los líderes del área de Desarrollo Organizacional que aprueban o desaprueban la solicitud hecha por el beneficiario y asignan la prioridad que tendrá la intervención.

Comunicación. Se procede a dar la información de la decisión del comité al beneficiario postulado al programa “CJMHPT”.

Mesa de trabajo. Se realiza después de que al colaborador se le acepta en el comité de líderes la mesa de trabajo está compuesta por el líder de Bienestar y Gestión Social, el pasante de arquitectura y los maestros. Esto ayuda a conocer los alcances, acuerdos y plan de obra contribuyendo a conocer el tiempo que puede llegar a tener la intervención de vivienda de los colaboradores aprobados por el comité.

Alcances. Se realiza una reunión con el líder de Bienestar y Gestión Social, el pasante de arquitectura y los maestros que se encargan de dar ideas para que la obra se realice en el menor tiempo posible y con esta información se hace la cotización, estos datos los contiene la (Ficha Técnica No.2).

Acuerdos. Se realiza el documento que compromete al colaborador a conocer la proyección que se le realizara en su vivienda, el colaborador firma este documento responsabilizándose de conocer los acuerdos.

Plan de trabajo. Se planea el tiempo en que se realizara la obra y las tareas semanales que se tendrán para lograr el objetivo del tiempo estipulado esta información se encuentra en la (Ficha Técnica No.2).

Desarrollo de obra. Se ejecuta después de que la mesa de trabajo ya fue socializada con el colaborador y el equipo de bienestar y gestión social y el desarrollo de obra se basa en la supervisión que se realiza de la obra, 1 día a la semana de forma física y 2 días a la semana de forma virtual en las que se debe evidenciar el avance de la obra.

Visita Semanal. La visita semanal se encarga de hacer la supervisión de las intervenciones que se encuentran ejecutándose a través del plan de trabajo que se encuentra en la (Ficha Técnica No.2).

Entrega. Se concreta después de ejecutar todas las etapas y luego se puede realizar la culminación de la remodelación hecha por el programa y se realiza la (Ficha Técnica No.3) que se encarga de hacer la verificación de los alcances de la obra, además se le hace una encuesta al colaborador que corrobore la satisfacción que tiene con la intervención realizada en su vivienda y después de un lapso de tiempo se realiza la prueba de desempeño laboral que es realizada por el líder el beneficiario.

Finalización de Obra. Se realiza la retroalimentación de todo el proceso del programa y se verifica si los objetivos y alcances propuestos durante el transcurso de la obra se cumplieron en su totalidad y esta información la contiene la (Ficha Técnica No.3).

Satisfacción al colaborador. Lo siguiente que se realiza es una encuesta realizada al colaborador donde se encarga de conocer la satisfacción que posee con la remodelación de su vivienda.

Prueba de desempeño Laboral. Al culminar la remodelación de la vivienda se permitió un lapso de 15 a 30 días para hacer nuevamente la encuesta de desempeño laboral realizada por el jefe inmediato del colaborador postulado, para conocer el impacto que tuvo la remodelación en las tareas que realiza el beneficiario en su horario laboral.

La metodología que fundamentalmente que se ejecutó fue de manera descriptiva, de igual manera se tomaron algunos aspectos analíticos sobre técnicas de las metodologías cualitativos y/o cuantitativos que sirvieron en la recolección de información en el momento de la ejecución del proyecto. (Hernández y Mendoza 2018).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

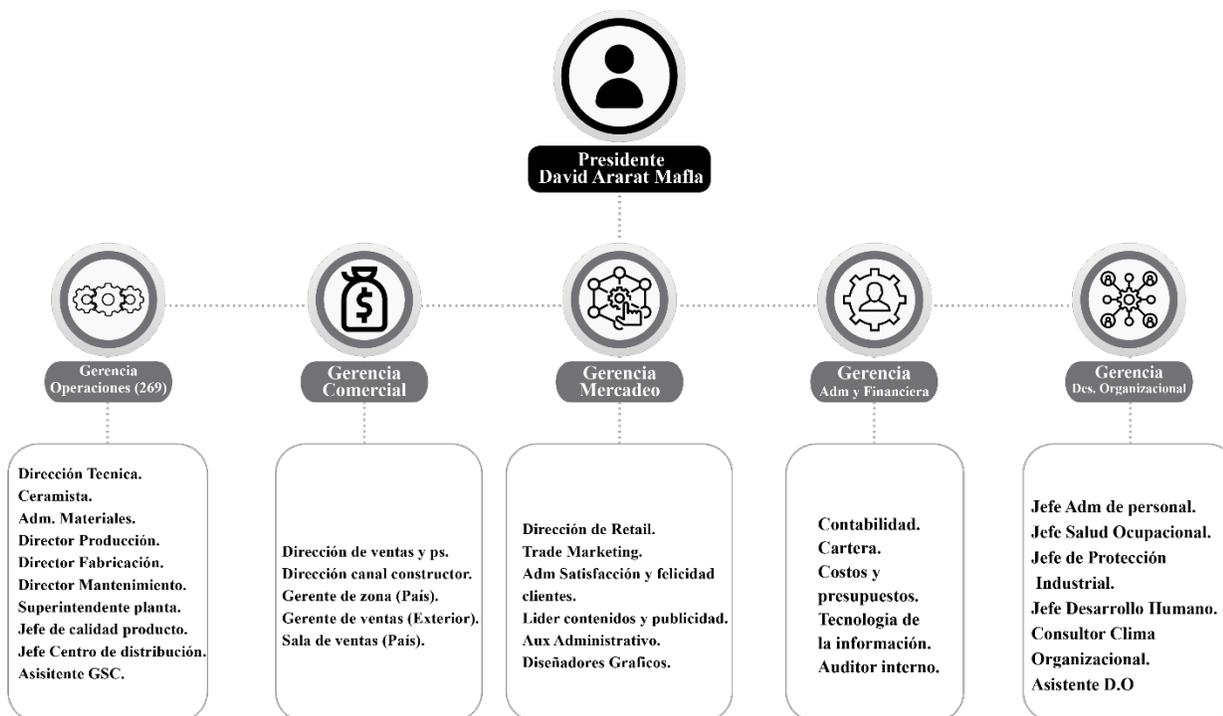


Ilustración 2. Diagrama de la estructura de la empresa. Fuente: Propia.

La población puede ser definida como la totalidad de los elementos que conforman el área de estudio fenómeno o estudio que se pretende realizar mediante la investigación (Arias, 2012), para la población en el presente proyecto fue seleccionado el personal de la empresa Cerámica Italia que cuenta con un total de 830 colaboradores que se dividen en 5 gerencias que son, Gerencia de operaciones, comercial, mercadeo, Administración y financiera y Desarrollo Organizacional.

3.2.2 Muestra.

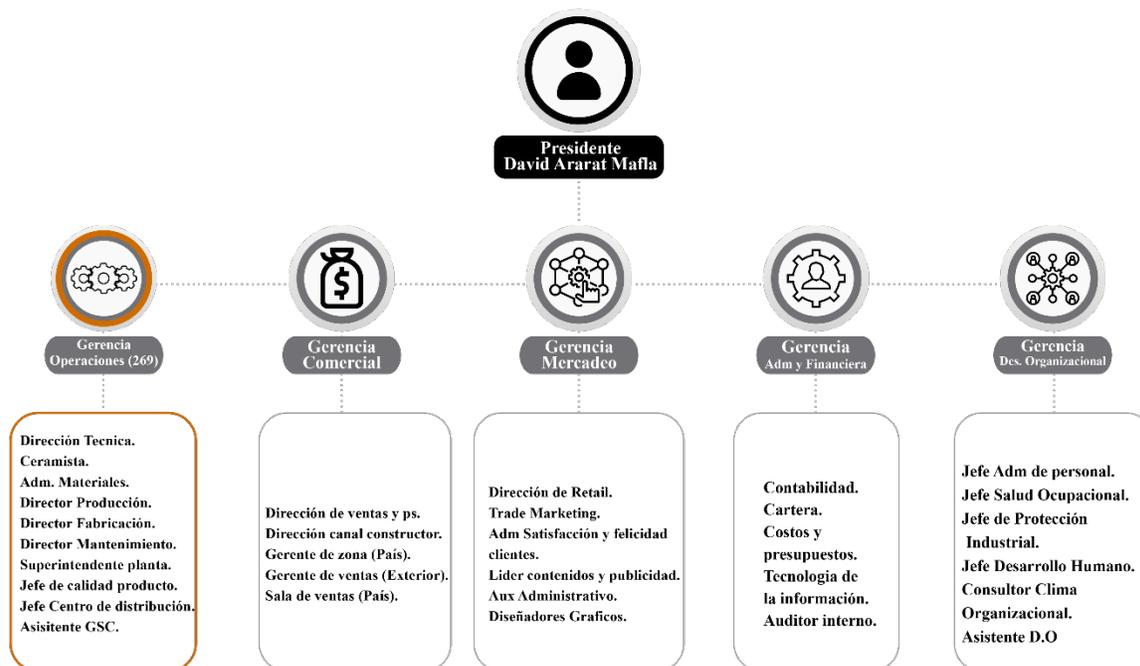


Ilustración 3 Diagrama de la estructura de la empresa. Fuente: Propia.

Para Hernández y Mendoza (2018) define a la muestra como la selección de una parte finita de la población, la cual representa de manera inequívoca el mayor número de características que representa la totalidad de la población, por la tanto es un subconjunto representativo de la población. Con la finalidad de agrupar el mayor número de características de la población fue aplicado una muestra no probabilística, la cual según López (2010) es definida como aquella que presenta cada uno de los elementos de la población de ser seleccionado e incluido en la muestra, mediante el procedimiento de selección de los elementos depende de las causas relacionadas con las características de la población o de quien hace la muestra, atendiendo al criterio del investigador, procurando que la muestra a obtener sea lo más representativa posible.

La muestra para este proyecto son los colaboradores beneficiados del programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar Para Ti” con espacios en sus viviendas unifamiliares que se puedan encontrar en un estado de deterioro y que puedan acceder a una remodelación o colaboradores que piensen en hacer una distribución o proyecciones de zonas en viviendas, los beneficiarios son principalmente de la gerencia de operaciones y de distintas áreas de esta gerencia en las que se encuentran (Producción, Selección y Empaque, producción de hornos, prensas y líneas etc.) con una gran variedad de años (30,7,22,38) laborados en la empresa Cerámica Italia en total con una totalidad de 36 colaboradores postulados de estos 5 aprobados y en espera, 3 rechazados y 28 colaboradores con obras terminadas.

3.3 Instrumentos para la recolección de información

Fuentes primarias: según lo descrito por Hernández y Mendoza (2018), las fuentes primarias son las más importantes para el investigador debido que mediante estas de documenta y revisas todos los datos más resaltantes de la investigación, para el desarrollo del presente proyecto en cuanto a la selección de la información primaria, será aplicada una encuesta a los diferentes empleados de la empresa Cerámica Italia, con la finalidad de identificar su grado de motivación; los diferentes procesos y actividades que realizaran en la ejecución en las pasantías; y el funcionamiento general de la unidad organizacional encargada de los procesos.

Fuentes secundarias: Son descritas por Hernández y Mendoza (2018) como los diferentes resúmenes, artículos descripciones que hacen alusión al tema objeto de estudio, al igual describen los diferentes hallazgos encontrados y determinísticos sobre el área de intervención de la investigación, en el presente proyecto se utilizan las técnicas de la investigación documental como son el análisis de fuentes documentales, entre los que se encuentran archivos, documentos accesibles en el momento en el que se realiza la investigación. De la misma manera el desarrollo

del presente informe de pasantías se basará en información bibliográfica especializada en el tema que se encuentre disponible en las diferentes fuentes de información consultadas, diferentes datos recopilados mediante los informes de inspección, presupuestos y toda la información recopilada mediante los instrumentos de recolección de información aplicados.

Ficha técnica No.1 (Contiene la información inicial del colaborador e identifica cual es la intervención de la vivienda)

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-00
		VERSIÓN: 1
	FICHA TÉCNICA N°1 DIAGNOSTICO DE VISITAS Y ALCANCES	FECHA: 14-09-2022
		PAGINA: 1 de 2

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-00
		VERSIÓN: 1
	FICHA TÉCNICA N°1 DIAGNOSTICO DE VISITAS	FECHA: 14-09-2022
		PAGINA: 2 de 2

DATOS PERSONALES						Fecha de visita:
Nombre completo:		Dirección:				
Barrio:		Celular:		Cargo en la empresa:		
Estado Civil:		Personas a cargo:		Estrato:		Tiempo en la empresa:
EXPECTATIVAS DEL COLABORADOR						
1 ¿Cuál es el espacio de la vivienda que le gustaría cambiar en su aspecto físico?						

2 ¿Porque desea hacer intervención de ese espacio?						

3 ¿Qué aspecto le parece indispensable de la mejora del espacio?						

Selección de planteamiento que se pretende mejorar.						
	SALON	HABITACION	COCINA	BAÑO	PATIO	
MEJORAMIENTO						
AMPLIACION						
CC: _____ Firma del beneficiado.			CC: _____ Firma Líder de Bienestar y Gestión social.			

LEVANTAMIENTO DEL ESTADO INICIAL	
BOCETO CON MEDIDAS DEL SITIO A INTERVENIR.	

PLAN DE INTERVENCIÓN	

Obra negra	Obra blanca
<input type="checkbox"/> Cimentación	<input type="checkbox"/> Revestimiento cerámico de muros
<input type="checkbox"/> Cubierta	<input type="checkbox"/> Revestimiento cerámico de pisos
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obra gris	Acabados
<input type="checkbox"/> Instalación de tuberías internas	<input type="checkbox"/> Cocina
<input type="checkbox"/> Impermeabilización de zonas húmedas	<input type="checkbox"/> Fachada
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ilustración 4 Ficha técnica No.1. Fuente: Propia.

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1
	<i>"Esta encuesta será validada únicamente con fines educativos"</i>	FECHA: 30-03-2023
		PAGINA: 1 de 1

En una escala de 1 a 5, donde 5 es el valor más alto:

¿Cómo califica el desempeño del colaborador _____ a su cargo? después de ser beneficiarios del programa construyendo juntos el mejor hogar para ti en los diferentes aspectos:

Desempeño laboral:	1 —	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 —
Trabajo en equipo:	1 —	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 —
Pertenencia con la empresa:	1 —	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 —
Participación en programas / eventos de la empresa:	1 —	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 —
Vinculación a la familia con el entorno laboral:	1 —	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 —
Generación de nuevas ideas que permitan mejorar su labor:	1 —	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 —
_____ Firma de Líder					

Ilustración 6 Encuesta de desempeño laboral. Fuente: Propia.

Desempeño Laboral: Es la productividad que refleja el colaborador en las actividades que diariamente realiza en su área de trabajo.

Trabajo en equipo: Se basa en la capacidad de relación que tiene el colaborador con sus compañeros de trabajo buscando un objetivo en común.

Pertenencia con la empresa: Es la relación afectiva que indica el colaborador con las tareas que realiza diariamente en su puesto de trabajo.

Participación en programas / eventos de la empresa: Se basa en la reciprocidad que presenta el colaborador con las actividades de la empresa y su interés en hacer parte de las dinámicas.

Vinculación de la familia con el entorno laboral: Es el equilibrio que desarrolla el colaborador en asumir sus responsabilidades laborales y familiares.

Generación de ideas que permitan mejorar su labor: Se realiza para conocer la creación de ideas que presenta el colaborador para los desafíos y oportunidades que se presentan en su labor diariamente.

3.4 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Según lo descrito por Hernández y Mendoza (2018) la técnica de análisis y procesamiento de datos son las diferentes acciones estratégicas que desde la aplicación de una técnica en específico pudiese ser estadística o no, se construyen los diferentes hallazgos que se han dado y discrimina la información de mayor relevancia para el desarrollo del proyecto, está parte fue abordada mediante un tratamiento de la información, el cual fue realizado en etapas tales como la revisión, clasificación, registro, interpretación y análisis de los datos encontrados en cada una de las unidades muestrales objeto de la investigación. Para este tratamiento se utilizaron hojas electrónicas como Excel y diagramas.

Además de unas encuestas realizadas a los jefes de los colaboradores beneficiados con el programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar Para Ti” quien es el encargado de evaluar el

desempeño laboral del colaborador a su cargo, antes de la intervención y después de esta, otorgándole una calificación en una escala de 1 a 5 de varias preguntas que sirven para conocer el impacto motivacional que recibe el colaborador con la remodelación de los espacios de su vivienda.

3.5 Desarrollo del Proyecto

Una vez aplicada la herramienta de recolección de información, se analiza en consecuencia, ya que la información que arrojará indicará las conclusiones de la investigación, y se mostrarán las percepciones que se tienen. En donde se considera de total relevancia el programa “CJMHPT” que permitió mejorar la calidad de vida de los trabajadores, que incidirá directamente en la productividad de la empresa, buscando mantener permanentemente actualizados en el mismo proceso de ejecución, mediante la implementación de tecnologías nuevas e innovadoras, así como se diferentes estrategias que aumenten la imagen interna de la empresa.

Posteriormente, una vez analizados e interpretados los datos obtenidos durante la aplicación de las herramientas metodológicas, se determina qué datos responden a los objetivos específicos planteados en esta encuesta, determinando así si se han alcanzado los objetivos propuestos a lo largo del estudio mediante la prueba de desempeño laboral.

Postulaciones: Durante la pasantía se realizaron 15 solicitudes al programa CJMHPT de los cuales se aprobaron e intervinieron 12 y 3 rechazados por la verificación de documentos.

Postulados al programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar Para Ti”

NOMBRE COMPLETO	DIRECCION	CARGO	ANTIGÜEDAD
Oswaldo Andres Joya Vergel	Manzana 19 Casa 5 San Fernando Del Rodeo	Tecnico en semielaborados - pasta	7 años
Luis Alfonso Redondo Florez	CLL 17 # 10-22 CECILIA CASTRO	Tecnico control de calidad	27 años
Pedro Manuel Bustillo Bustamante	Calle 6A # 12-42 Barrio Antonio Nariño- V.Rosario	Tecnico logistico distribución	14 años
Hermes blanco Collantes	Calle 6 N° 12-96 Comuneros	Tecnico de bascula	21 Años
Miguel Antonio Puentes Cardoso	Avenida 24a # 16b-58 Simón Bolívar	Técnico Mantenimiento Eléctrico - Electrónico	3 Años
Carlos Asdrubal Higuera Mendoza	Manzana 11 Lote 6 Colinas del tunal	Técnico de Producción Hornos	5 Años
Miguel Enrique Parra Fuentes	Calle 2A No 10A-40 Urb.San Martin	Tecnico de producción prensas y lineas	39 años
Roberto Merchan Florez	Av 9 # 14-24 El Rosal del Norte Atalaya	Tecnico de control hornos	37 años
Pablo Antonio Barrera Arenales	Calle 14 # 0-45 Comuneros	Tecnico de Producción - Embalaje	26 Años
Miled Echavez Santiago	Calle 7 N° 7-40 Chapinero	Técnico Control De Calidad	21 Años
Walter Mauricio Rodriguez Martinez	Av. 7 16-72 Chapinero	Tecnico de corte y rectificado	27 años
Jose Alejandro Bonilla Ferreira	Av 1A N° 31-48 San Rafael	Tecnico de inventario	21 Años
Saul Fernando Hernandez Jaimes	Calle 19 N° 51-23 Antonia Santos	Tecnico de produccion-seleccion empaque	7 Años
Alcides Quintero Gelvis	Avenida 11 # 37-12 Bellavista	Técnico Logístico de Distribución	25 años
Manuel Tadeo Villamizar Gallardo	Calle 15 # 7-53 El Paramo Centro	Técnico de Producción Hornos	22 años

Ilustración 7 Fuente: Propia.



Ilustración 8 Fotografías de los beneficiarios. Fuente: Propia.

Estudio: Las 12 solicitudes aprobadas son llevadas al comité de líderes que se encarga de aprobar o rechazar la intervención propuesta al colaborador después de haber realizado la ficha técnica no. 1..

Ficha técnica No.1 Diagnóstico de Visita

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-00
	FICHA TÉCNICA N°1 DIAGNOSTICO DE VISITAS	VERSIÓN: 1
		FECHA: 14-09-2022
		PAGINA: 1 de 2

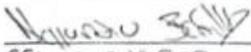
DATOS PERSONALES	Fecha de visita:				
Nombre completo: <u>Jose Alejandro Bonilla</u> Dirección: <u>Av 1A N° 37-4B</u>					
Barrio: <u>San Rafael</u> Celular: <u>3138401229</u> Cargo en la empresa: <u>Tec. Inventarios</u>					
Estado Civil: <u>Casado</u> Personas a cargo: <u>3</u> Estrato: <u>1</u> Tipología de vivienda: <u>unifamiliar</u>					
Ingresos: <u>1700.000</u> Tiempo en la empresa: <u>21</u>					
Observaciones:					
EXPECTATIVAS DEL COLABORADOR					
1 ¿Cuál es el espacio de la vivienda que le gustaría cambiar en su aspecto físico? <u>Escaleras de acceso a la vivienda y fachada y piso de parde y vivienda.</u>					
2 ¿Porque desea hacer intervención de ese espacio? <u>por el acceso tan complicado a la vivienda.</u>					
3 ¿Qué aspecto le parece indispensable de la mejora del espacio? <u>Los escaleros.</u>					
CRITERIOS PARA LOS GASTOS DE SU INFRAESTRUCTURA					
Selección de planteamiento que se pretende mejorar,	SALON	HABITACION	COCINA	BAÑO	PATIO
CONSTRUCCIÓN NUEVA					
MEJORAMIENTO	x				
AMPLIACION					
Firma del beneficiado.	 CC: <u>88248909</u>				

Ilustración 9 Ficha Técnica No.1. Fuente: Propia.

CONSTRUYENDO JUNTOS EL MEJOR HOGAR PARA TI		DIAGNOSTICO VISITA	 CIP ARQ CONSEJERÍA ITALIANA BOGOTÁ	
PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE VIVIENDA.		FICHA TÉCNICA No.1		
DATOS PERSONALES		Fecha de visita: 9/Agosto/2022		
Nombre completo: <u>Luis Alfonso Redondo Huez</u>		Dirección: <u>Cll 17 #10-22</u>		
Barrio: <u>Cecilia Castro</u>		Celular: <u>3125504408</u>		
Estado Civil: <u>Cónyuge libre</u>		Carga en la empresa: <u>auditor</u>		
Personas a cargo: <u>2</u>		Estrato: <u>2</u>		
Tipología de vivienda: <u>Unifamiliar</u>		Ingresos: <u>1'600.000</u>		
Tiempo en la empresa: <u>27</u>		desempeño laboral: <u>buena calidad</u>		
Observaciones:				
- Por 17 años pagando arriendo.				
EXPECTATIVAS DEL COLABORADOR				
1 ¿Cual es el espacio de la vivienda que le gustaría cambiar en su aspecto físico?: <u>Porché, Sala,</u> <u>recostamiento cecánico</u>				
2 ¿Porque desea hacer intervención de ese espacio?: <u>para la distribución de espacios</u> <u>mas rodados,</u>				
3 ¿Que aspecto le parece indispensable de la mejora del espacio?: <u>para el recostamiento cecánico por el deterioro y desgaste.</u>				
CRITERIOS PARA LOS GATOS DE SU INFRAESTRUCTURA				
Selección de planteamiento que se pretende mejorar.	SALON	COCINA	BAÑO	PATIO
CONSTRUCCIÓN NUEVA				
MEJORAMIENTO	X			
AMPLIACION				
Firma del Beneficiario: <u>[Firma]</u> cc: <u>13.475.279 Cecete.</u>				

Ilustración 10 Ficha Técnica No.1. Fuente: Propia.

Presentación del colaborador postulado al comité.

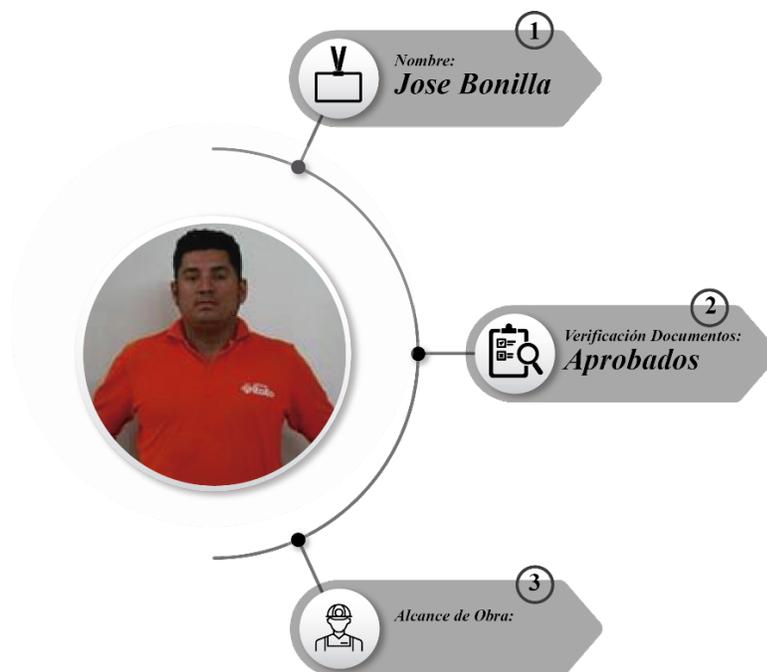


Ilustración 11. Presentación del colaborador en el comité Fuente: Propia.

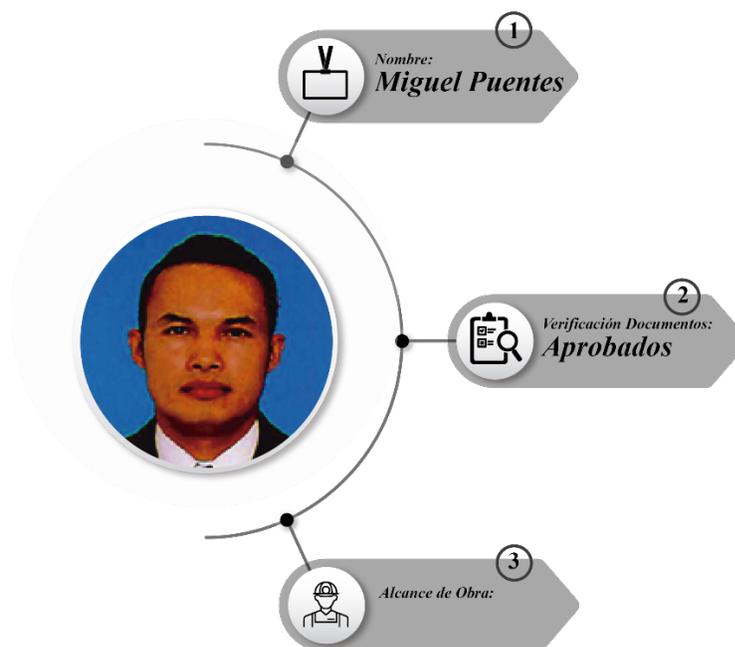


Ilustración 12 Presentación del colaborador en el comité Fuente: Propia

Comunicación de la decisión del comité al colaborador:

www.ceramicaitalia.com



San José de Cúcuta, 6/03/2023

Estimado Jose Alejandro Bonilla.

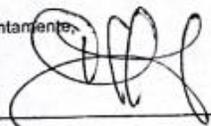
En nuestra compañía velamos por contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros grupos de interés, por esto **CERAMICA ITALIA S.A** se ha comprometido en desarrollar planes enfocados al bienestar laboral y familiar, así como la incidencia en el entorno social.

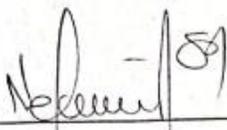
Dando respuesta al propósito CISA el programa "Construyendo Juntos el Mejor Hogar Para Ti" buscar beneficiar a nuestra familias y comunidades a través de cuatro líneas de acción (asesoría, mejora de las condiciones habitacionales, incidencia externa y donaciones) el pasado 20 de septiembre del 2022 recibimos su solicitud de participación en el programa, iniciando la etapa de postulación dándose de manera favorable y cumpliendo con los requisitos exigidos, permitiendo continuar a la segunda etapa de estudio donde se analizó su caso de manera integral evaluado el comité llevándolo a tomar una decisión, hoy emocionados nos permitimos comunicarle que su familia ha sido seleccionada como beneficiarios de programa a través de la modalidad Bienestar y Gestión Social.

Desde ahora seremos los encargados de contribuir a cumplir el sueño de su familia, construiremos juntos un mejor hogar y sabemos que de manera articulada lo lograremos. Nos estaremos comunicando con usted para iniciar la etapa de acuerdos y posterior una visita técnica que nos dará el punto de partida para iniciar la ejecución de la intervención y poder hacer la entrega de tu sueño ya hecho realidad.

Seguiremos forjando un camino que beneficie a nuestros colaboradores y sus familias así como en las comunidades propias, de esta manera continuar transformando vidas y sociedad desde nuestra apuesta social que nos haga ser la compañía que hoy somos.

Atentamente,


Martha Cecilia Mosquera González
 Gerente Desarrollo Organizacional


Nelson Andrés Suárez Ramírez
 Líder de Bienestar y Gestión Social

 Ceramica Italia S.A.
  Ceramicalitalia
  Ceramica_Italia
 @Ceramicalitalia
  Ceramica Italia SA

Teléfono (577) 582 9800
 Av. 3ra. Calle 23AN Zona Industrial
 Cúcuta, Colombia

Mesa de trabajo: Los beneficiarios después de ser aprobados se les realiza la ficha técnica No.2 que se encarga de planear los acuerdos y el plan de trabajo.

Ficha técnica No.2 proceso y presupuesto de diseño página 1

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-002
	FICHA TÉCNICA N°2 PROCESO Y PRESUPUESTO DISEÑO	VERSIÓN: 1 FECHA: 22-09-2022 PAGINA: 1 de 2

PROCESO DE MEJORA HABITACIONAL.

COLABORADOR:

MODELADO_3D Y PLANOS DE DISEÑO.



PLAN DE OBRA

FECHA DE INICIO: 07/11/2022

FECHA FINAL: 09/12/2022

Primera semana					Segunda semana				
Actividades					Actividades				
Rta: <u>La primera semana se realizara el levantamiento del revestimiento ceramico de piso y baño.</u>					Rta: <u>La segunda semana se realizara la instalación de revestimiento ceramico de piso.</u>				
Tercera semana					Cuarta semana				
Actividades					Actividades				
Rta: <u>La tercera semana se realizara la instalación de revestimiento ceramico de piso.</u>					Rta: <u>La cuarta semana se realizara la remodelación del baño.</u>				

Ilustración 14 Ficha técnica No.2 Fuente: Propia

Acuerdos y alcances: Después de realizar la ficha técnica no. 2 se le comunica al colaborador de los materiales que se le serán otorgados por parte del programa además de los compromisos que tendrá el colaborador beneficiado.

www.ceramicaitalia.com



San José de Cúcuta, 15 de marzo del 2023

Señor/a: Saul Fernando Hernandez.

En nuestra compañía velamos por contribuir a mejorar la calidad de vida de nuestros grupos de interés, por esto **CERÁMICA ITALIA S.A** se ha comprometido en desarrollar planes enfocados al bienestar laboral y familiar, así como la incidencia en el entorno social.

Por lo tanto, en días pasados se comunicó formalmente que usted y su familia fueron seleccionados como beneficiarios en la mejora de las condiciones habitacionales a través del programa **CONSTRUYENDO JUNTOS EL MEJOR HOGAR PARA TI**, es por esta razón que este documento establece los alcances y acuerdos que se pactan entre las partes para el buen desarrollo de la intervención en la vivienda.

ALCANCES:

Se determina la instalación de 300 m2 de revestimiento cerámico.

- Instalación de revestimiento cerámico en piso de toda la vivienda.
- Instalación de revestimiento cerámico en baño y cocina.
- Instalación de revestimiento cerámico en un área aproximada de

ACUERDOS: Por parte de la empresa

1. **La empresa suministrará en la vivienda los materiales iniciales para el desarrollo de la obra linstándolos así:**

80 bultos de pega

30 cajas de boquilla

www.ceramicaitalia.com



2. La empresa suministrará un maestro de construcción quien liderará el proceso desde inicio hasta la entrega de la mejora según lo establecido en los alcances.
3. La empresa realizará entrega y socialización de planos arquitectónicos del diseño de la obra a realizar con previa validación del beneficiario.
4. La empresa desarrollará un plan de supervisión semanal de la obra.

ACUERDOS: Por parte del colaborador beneficiario:

1. El beneficiario garantizará el suministro de los materiales adicionales que se requieran para el desarrollo de la obra en los alcances acordados en los tiempos solicitados.
2. El beneficiario contratará a un auxiliar de construcción durante el desarrollo de la obra, así como la vinculación a una administradora de riesgos laborales con cumplimiento de horarios de 07:00 am a 12:00 pm y de 1:00pm a 05:00pm y sábados cada quince días de 07:00 am a 01:00 pm.
3. El beneficiario deberá garantizar supervisión durante el desarrollo de obra, así como el involucramiento en el desarrollo.
4. El beneficiario tendrá el compromiso con la empresa de participar activamente en las actividades de voluntariado según programación bimensual.

Nota: es importante precisar que la empresa no tramitará permisos ante las entidades pertinentes si se requiere, y se establecerá una fecha de finalización siempre y cuando el beneficiario cumpla con las obligaciones anteriormente mencionadas en caso de que el beneficiario incumpla con lo establecido en los acuerdos la empresa suspenderá el desarrollo de las labores.

Plan de trabajo: el plan de trabajo es propuesto en la ficha técnica no. 2 optimizando el proceso del programa.

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-002
	FICHA TÉCNICA N°2 PROCESO Y PRESUPUESTO DISEÑO	VERSIÓN: 1
		FECHA: 22-09-2022
		PAGINA: 2 de 2

PROCESO DE MEJORA HABITACIONAL.

COLABORADOR:

MODELADO_3D Y PLANOS DE DISEÑO.



PLAN DE OBRA

FECHA DE INICIO: 07/11/2022

FECHA FINAL: 09/12/2022

Primera semana					Segunda semana				
Actividades					Actividades				
Rta: <u>La primera semana se realizara el levantamiento del revestimiento ceramico de piso y baño.</u>					Rta: <u>La segunda semana se realizara la instalación de revestimiento ceramico de piso.</u>				
Tercera semana					Cuarta semana				
Actividades					Actividades				
Rta: <u>La tercera semana se realizara la instalación de revestimiento ceramico de piso.</u>					Rta: <u>La cuarta semana se realizara la remodelación del baño.</u>				

Desarrollo de obra: Después de realizar la mesa de trabajo se inicia la remodelación de la vivienda y con esto las visitas semanales que se deben realizar.

Visita semanal:



Ilustración 16 Fuente Propia.



Ilustración 17 Fuente Propia.

Entrega: Después de realizarse el desarrollo de obra se hace entrega de la vivienda con la ficha técnica no.3 además de la encuesta de satisfacción del colaborador y la prueba de desempeño final.

Ficha técnica No.3

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:
	FICHA TÉCNICA N°2 FINALIZACIÓN DE ASESORIA	VERSIÓN: 1
		FECHA: 22-09-2022
		PAGINA: 1 de 1

FINALIZACIÓN DE INTERVENCIÓN.

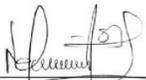
Fecha de entrega de 23/11/2022 Colaborador Miguel Puentes

Acta de entrega: Se socializa con el colaborador los espacios que sienten esenciales en su vivienda a partir de esta socialización se realiza la construcción de 1 baño que ayude a mejorar las condiciones de los habitantes de la vivienda.

Fotografías de entrega.




Firma Colaborador beneficiado.


Firma Líder de Bienestar y Gestión Social.

Encuesta satisfacción al colaborador con la intervención



Oswaldo Andres Joya Vergel

Especificaciones de Obra

Instalación de Revestimiento
ceramico piso.

Remodelación Cocina

Remodelación Porche

Desarrollo de Obra



¿Cómo evalúa el desempeño del personal de construcción asignado a tu obra?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>							

¿Cómo evalúas el proceso de acompañamiento desde la postulación hasta la entrega de la mejora de tu vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								

¿Cómo calificas los tiempos de la mejora de tu vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								

¿Cómo califica su satisfacción con la mejora realizada en su vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								



Luis Redondo Florez

Especificaciones de Obra

Instalación de Revestimiento
ceramico sala y Cocina.
Remodelación Porche

Desarrollo de Obra



¿Cómo evalúa el desempeño del personal de construcción asignado a tu obra?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Cómo evalúas el proceso de acompañamiento desde la postulación hasta la entrega de la mejora de tu vivienda?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Cómo calificas los tiempos de la mejora de tu vivienda?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Cómo califica su satisfacción con la mejora realizada en su vivienda?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Carlos Higuera

Especificaciones de Obra

Instalación de Revestimiento
ceramico en piso.
Construcción de Cocina.
Construcción Gaviones.

Desarrollo de Obra



¿Cómo evalúa el desempeño del personal de construcción asignado a tu obra?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>							

¿Cómo evalúas el proceso de acompañamiento desde la postulación hasta la entrega de la mejora de tu vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>							

¿Cómo calificas los tiempos de la mejora de tu vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						

¿Cómo califica su satisfacción con la mejora realizada en su vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>							



Miguel Parra Fuentes

Especificaciones de Obra

Instalación de Revestimiento
ceramico en piso.
Remodelación de cocina.
Remodelación de Patio.

Desarrollo de Obra



¿Cómo evalúa el desempeño del personal de construcción asignado a tu obra?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>							

¿Cómo evalúas el proceso de acompañamiento desde la postulación hasta la entrega de la mejora de tu vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>							

¿Cómo calificas los tiempos de la mejora de tu vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						

¿Cómo califica su satisfacción con la mejora realizada en su vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>							



Roberto Merchan

Especificaciones de Obra

Remodelación de baño y cocina.
Impermeabilización cubierta.
Instalación de Revestimiento
ceramico en piso.

Desarrollo de Obra



¿Cómo evalúa el desempeño del personal de construcción asignado a tu obra?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								

¿Cómo evalúas el proceso de acompañamiento desde la postulación hasta la entrega de la mejora de tu vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								

¿Cómo calificas los tiempos de la mejora de tu vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								

¿Cómo califica su satisfacción con la mejora realizada en su vivienda?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>								



Alcides Quintero

Especificaciones de Obra

Remodelación de patio.
Remodelación de baño.

Desarrollo de Obra



Jose Alejandro Bonilla

Especificaciones de Obra

Remodelación de cocina.
Remodelación de Fachada.
Remodelación de escalera.

Desarrollo de Obra



Saul Fernando Hernandez

Especificaciones de Obra

Instalación de Revestimiento
ceramico en piso, cocina, baños.

Desarrollo de Obra



Manuel Tadeo Villamizar

Especificaciones de Obra

Instalación de Revestimiento
ceramico en sala y tanque.
Remodelación baños.

Desarrollo de Obra



Prueba de desempeño laboral: Esta es realizada a los jefes de los colaboradores beneficiados.

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:
	<i>"Esta encuesta será validada únicamente con fines educativos"</i>	VERSIÓN: 1
		FECHA: 30-03-2023
		PAGINA: 1 de 1

En una escala de 1 a 5, donde 5 es el valor más alto:

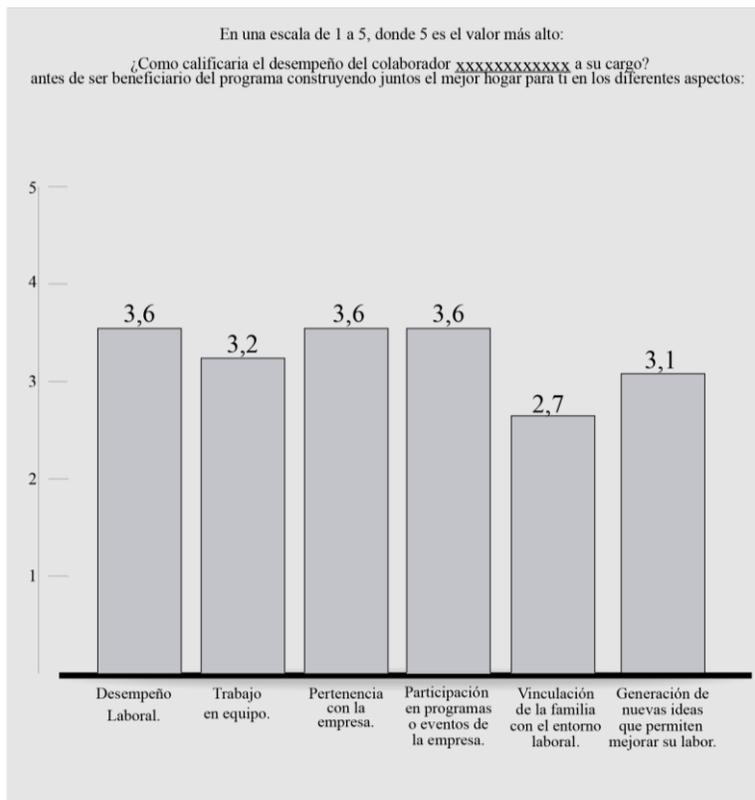
¿Cómo califica el desempeño del colaborador Miguel Puentes a su cargo? después de ser beneficiarios del programa construyendo juntos el mejor hogar para ti en los diferentes aspectos:

Desempeño laboral:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input checked="" type="checkbox"/>
Pertenencia con la empresa:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input checked="" type="checkbox"/>
Participación en programas / eventos de la empresa:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Vinculación a la familia con el entorno laboral:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input checked="" type="checkbox"/>
Generación de nuevas ideas que permitan mejorar su labor:	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

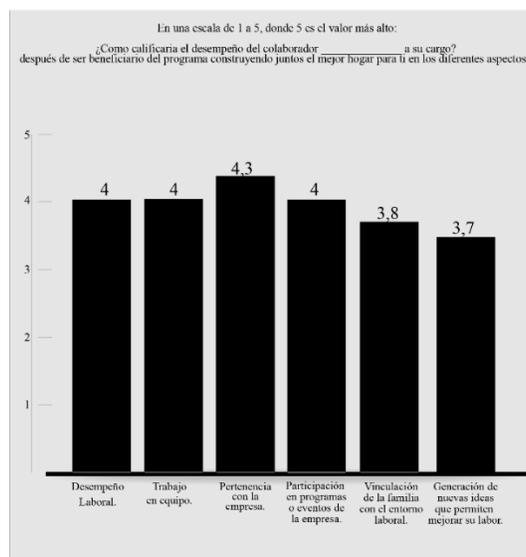


Firma de Líder

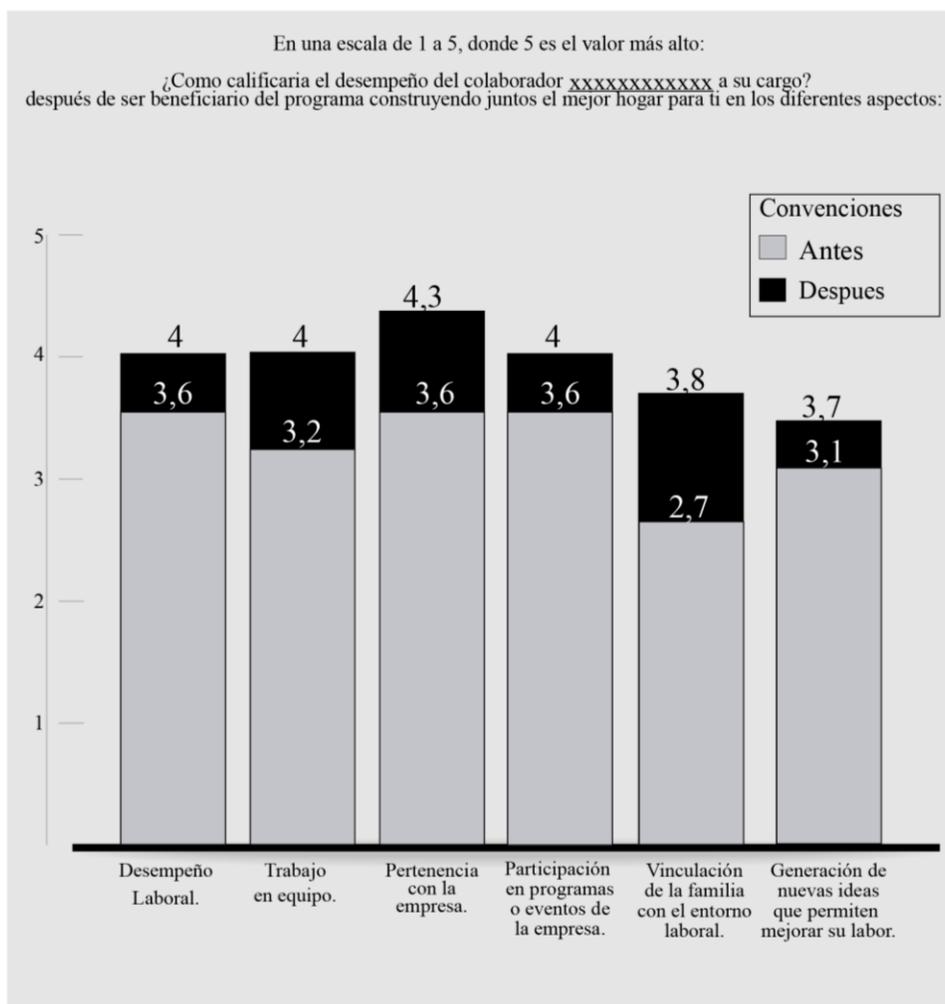
Grafica con resultados de los colaboradores antes de ser beneficiarios.



Grafica con resultados de los colaboradores después de ser beneficiarios.



Grafica comparativa resultados de los colaboradores beneficiarios.



Conclusiones

La encuesta de desempeño laboral evidencio unos resultados positivos en cada uno de los ítems demostrando el fortalecimiento que presentan los colaboradores después de las intervenciones realizadas en sus viviendas.

El desempeño laboral de gran parte de los colaboradores aumento durante la intervención que se le realizo en sus viviendas.

El trabajo en equipo aumento un 0,8% debido al acompañamiento que realizaron los compañeros del colaborador beneficiado con el programa.

La pertenencia con la empresa es el ítem que mas valor tiene en la encuesta esto se debe al agradecimiento que muestra el colaborador con el beneficio dado por la empresa.

La participación o eventos de la empresa se puede ver afectada en su incremento debido a los horarios laborales que presentan los colaboradores beneficiarios.

La vinculación de la familia con el entorno laboral es el ítem que presento un mayor crecimiento esto se debió al acompañamiento que tuvo el líder del beneficiario durante el transcurso de la intervención de su vivienda.

La generación de nuevas ideas que permiten mejorar su labor es el ítem con menos calificación esto se puede estar presentando debido a que los procesos de la empresa son automatizados y presentan poca intervención humana.

4. Recursos Administrativos

4.1 Recursos humanos

Los recursos humanos que se verán involucrados en la siguiente investigación será:

- El investigador responsable del proyecto: Jefferson Sandoval Hernández, estudiante de la Universidad Francisco de Paula Santander
- El director del proyecto:
 - Nelson Andrés Suarez: Líder de “bienestar y gestión social” de la empresa Cerámica Italia encargado de liderar el programa “Construyendo Juntos el Mejor Hogar Para Ti”
 - Laura Sarmiento: Docente de la Universidad Francisco de Paula Santander encargada del grupo de investigación “CIPARQ”

4.2 Recursos institucionales

Con respecto a los recursos institucionales necesarios para el desarrollo del informe de

pasantías serán suministrados por la Universidad Francisco de Paula Santander, con respecto a las cartas y demás informaciones necesarias para desarrollar el presente documento, así como de Cerámica Italia en la cual se desarrollará el análisis de todos los aspectos necesarios para lograr realizar la gestión, análisis, diagnóstico.

4.3 Cronograma de actividades

Tabla 2 *Cronograma de actividades*

ACTIVIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
Presentación de Anteproyecto	■	■	■	■												
Borrador del proyecto	■	■	■	■												
Realizar análisis de la información					■	■	■	■								
Diseño de nuevos formatos					■	■	■	■								
Análisis de resultados									■	■	■	■				
Elaboración del proyecto definitivo													■	■	■	■

Bibliografía

- Cáceres, T. (2017). Valor de la motivación para mejorar los procesos productivos en las organizaciones. <https://susanaacaceres.com/2017/05/31/comunicando-la-propuesta-de-valor-al-empleado/>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de los recursos humanos. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humanos_-_chiavenato.pdf
- Contreras, G. (2017). La organización y su estructuración para aprovechar todas sus aristas. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/1179>.
- Delgado, M. y Di Antonio, A. (2018). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. [Trabajo de grado de Universidad Central de Venezuela]. Repositorio institucional. <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/3527/1/Completo.pdf>
- Gaona, L. (2018). Plan de mejoramiento logístico en el centro de distribución de la empresa Cerámica Italia S.A. <https://bit.ly/3ezFTbY>.
- García, L. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. Universidad Central de Colombia <https://bit.ly/3x78Nqn>
- Grisales, M. y Gallego, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Revista Universidad de Manizales. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- HARAMOTO, E. (1994). "Incentivo a la calidad de la vivienda social". *Revista INVI*. Vol. 8. Núm. 20. Santiago de Chile: INVI-Facultad de Arquitectura y Urbanismo. Universidad de

Chile.

HARAMOTO, E. (2002). "Un sistema de información en vivienda. Una proposición preliminar". *Revista Planes de Desarrollo Urbano*. Vol. 16. Núm. 44. Santiago de Chile: iNvi-Facultad de Arquitectura y Urbanismo. Universidad de Chile.

Jimeno, E. (2018). Revisión sistemática de literatura acerca de la prevalencia de los estudios realizados en Colombia sobre la motivación laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/8426/2/2018_revision_sistemica_literatura.pdf.

Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional de las empresas COPELEC.

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

López, L. (2021). Incentivos para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas distribuidoras de pisos cerámicos de la ciudad de Quetzaltenango.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Lopez-Luis.pdf>

Manjarrez, N. (2019). La motivación. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>.

Mattar, J. y Cuervo, L. (2017). Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe: enfoques, experiencias y perspectivas. CEPAL.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42139/10/S1700693_es.pdf

Méndez, A. (2019). Motivación para alcanzar los objetivos de la organización.

<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

- Montesinos, L. (2016). La organización y los incentivos laborales. <https://bit.ly/3BwbLra>.
- Montoya, Cesar y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), p. 1-20. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>
- Olarte, D. (2017). La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laboral de las instituciones colombianas. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16295/OlarteYepesDeisyRocio2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orellana, P. (2019). *Motivación laboral*. <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Pereira, (). La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laboral en las organizaciones colombianas.
- Porter, L. y Lawler, E. (1979). Teorías de motivación. <https://administraciondeempresas.org/modelo-de-motivacion-de-porter-y-lawler/>.
- Reyes, E. (2021). Necesidades y deseo a la motivación laboral. <https://www.emprendedorinteligente.com/necesidad-y-deseo-en-marketing/>
- Rojas, C. (2020). *Evaluación ergonómica y propuestas de mejoras en los puestos de trabajo con índice de riesgo en una empresa de rehabilitación y mejoramiento de vías urbanas, Arequipa, 2020*. [Trabajo de grado Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10431/1/IV_FIN_108_TE_Postigo_Zumaran_2020.pdf
- RUGIERO, A. M. (2000). "Aspectos teóricos de la vivienda en relación al habitar". *Revista INVI*. Vol.15. Núm. 40. Santiago de Chile: INVI-Facultad de Arquitectura y Urbanismo.

Universidad de Chile.

Suarez, M. (2016). *Modelos Gerenciales*.

https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home_168/recursos/general/07052015/modelosgerenciales.pdf

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Velázquez, A. (2018). La organización, el sistema y su dinámica cuando existe motivación.

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>.

Villalobos, R. y Lambis, R. (2016). Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño

laboral de los empleados de la empresa Compas S.A. <https://bit.ly/3xbVO6W>

Anexos

Ficha Técnica No. 1

Pag: 1

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-00
	FICHA TÉCNICA N°1 DIAGNOSTICO DE VISITAS Y ALCANCES	VERSIÓN: 1
		FECHA: 14-09-2022
		PAGINA: 1 de 2

DATOS PERSONALES	Fecha de visita:																		
Nombre completo: _____ Dirección: _____																			
Barrio: _____ Celular: _____ Cargo en la empresa: _____																			
Estado Civil: _____ Personas a cargo: _____ Estrato: _____ Tiempo en la empresa: _____																			
EXPECTATIVAS DEL COLABORADOR																			
1 ¿Cuál es el espacio de la vivienda que le gustaría cambiar en su aspecto físico?																			

2 ¿Porque desea hacer intervención de ese espacio?																			

3 ¿Qué aspecto le parece indispensable de la mejora del espacio?																			

Selección de planteamiento que se pretende mejorar.	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 15%;">SALON</td> <td style="width: 15%;">HABITACION</td> <td style="width: 15%;">COCINA</td> <td style="width: 15%;">BAÑO</td> <td style="width: 15%;">PATIO</td> </tr> <tr> <td>MEJORAMIENTO</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>AMPLIACION</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		SALON	HABITACION	COCINA	BAÑO	PATIO	MEJORAMIENTO						AMPLIACION					
	SALON	HABITACION	COCINA	BAÑO	PATIO														
MEJORAMIENTO																			
AMPLIACION																			
CC: _____ Firma del beneficiado.	CC: _____ Firma Lider de Bienestar y Gestión social.																		

Ficha técnica No. 1 pagina 1 Elaboración propia

Ficha Técnica No. 1

Pag: 2

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-00
	FICHA TÉCNICA N°1 DIAGNOSTICO DE VISITAS	VERSIÓN: 1
		FECHA: 14-09-2022
		PAGINA: 2 de 2

LEVANTAMIENTO DEL ESTADO INICIAL	
BOCETO CON MEDIDAS DEL SITIO A INTERVENIR.	
PLAN DE INTERVECIÓN	
Obra negra	Obra blanca
<input type="checkbox"/> Cimentación <input type="checkbox"/> Cubierta <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Revestimiento cerámico de muros <input type="checkbox"/> Revestimiento cerámico de pisos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Obra gris	Acabados
<input type="checkbox"/> Instalación de tuberías internas <input type="checkbox"/> Impermeabilización de zonas húmedas <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Cocina <input type="checkbox"/> Fachada <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Ficha técnica No. 1 pagina 1 Elaboración propia

Ficha Técnica No. 2 (página 1)

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-002
	FICHA TÉCNICA N°2 PROCESO Y PRESUPUESTO DISEÑO	VERSIÓN: 1
		FECHA: 22-09-2022
		PAGINA: 1 de 2

CARACTERÍSTICAS FÍSICAS DE LA VIVIENDA					
Colaborador: _____					
CANTIDAD DE MATERIALES.					
Cerámica Italia S.A			Colaborador.		
Mano de obra.	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Infraestructura.	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Revestimiento cerámico.	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Materiales externos.	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Baterías sanitarias.	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
COSTOS.					
Materiales contribuidos por la Empresa	Cantidad	Valor	Materiales aportados por Colaborador.	Cantidad	Valor
Total:		\$	Total:		\$
Costo total del proyecto: \$					
_____			_____		
Firma Gerente de Desarrollo Organizacional.			Firma Líder de Bienestar y Gestión Social.		

Ficha técnica No. 2 pagina 1 Elaboración propia.

Ficha Técnica No. 2

Pag: 2

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: F - 040502-002
	FICHA TÉCNICA N°2 PROCESO Y PRESUPUESTO DISEÑO	VERSIÓN: 1
		FECHA: 22-09-2022
		PAGINA: 2 de 2

PROCESO DE MEJORA HABITACIONAL.	
COLABORADOR: _____	
MODELADO_3D Y PLANOS DE DISEÑO.	
PLAN DE OBRA _____	
FECHA DE INICIO: _____	FECHA FINAL: _____
Primera semana	Segunda semana
Actividades	Actividades
Rta: _____	Rta: _____
Tercera semana	Cuarta semana
Actividades	Actividades
Rta: _____	Rta: _____

Ficha Técnica No. 2 finalización de asesoría

	UNIDAD DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1
	FICHA TÉCNICA N°2 FINALIZACIÓN DE ASESORIA	FECHA: 22-09-2022
		PAGINA: 1 de 1

FINALIZACIÓN DE ASESORIA.

Fecha de entrega de esquema. _____ Colaborador _____

Acta de entrega: _____

Esquema basico:

Diagrama inicial

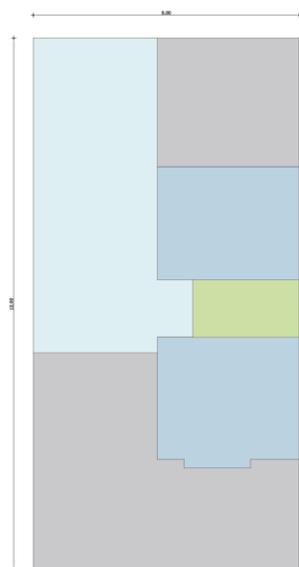


Diagrama final primer nivel

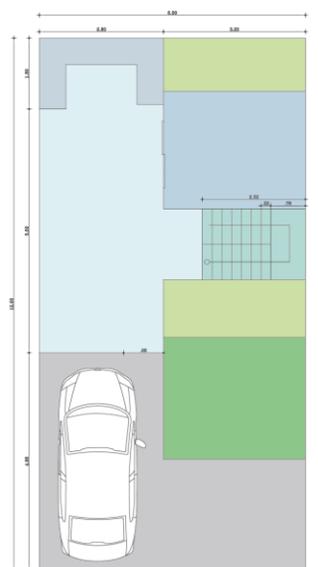
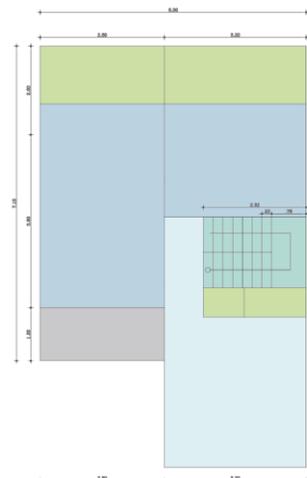


Diagrama final segundo nivel



Firma Colaborador beneficiado.

Firma Líder de Bienestar y Gestión Social.

Pasante de Arquitectura.

Ficha técnica de finalización de asesoría. fuente propia.

Grafica de satisfacción realizada a colaboradores beneficiarios.

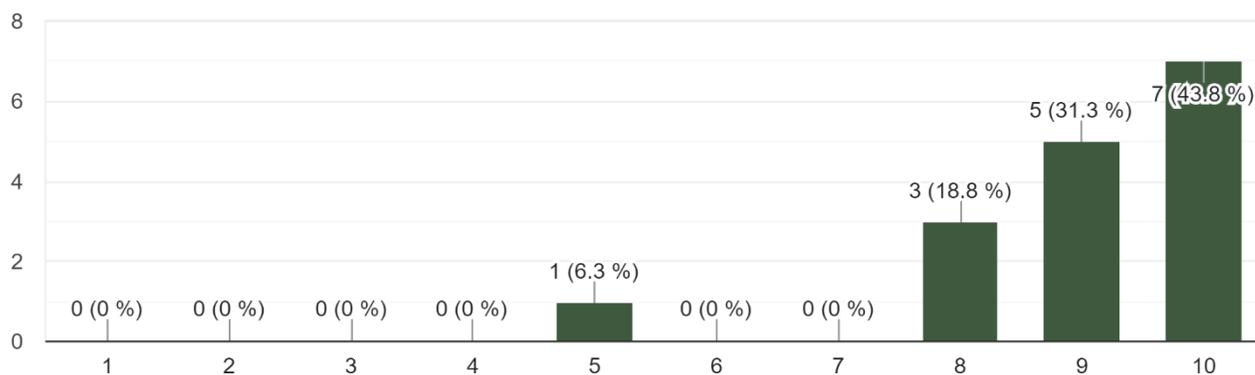
Colaboradores encuestados

Wilman delgado Sanabria
Oswaldo Andrés joya vergel
Luis alfonso redondo florez
Yhon Hayder Casas Monsalve
ALCIDES QUINTERO GELVIS
Miguel Antonio Puentes Cardoso
Carlos Asdrubal Higuera Mendoza
Reinaldo Parra Beltrán
Miguel e Parra f

Grafica 1

¿Cómo evalúa el desempeño del personal de construcción asignado a tu obra?

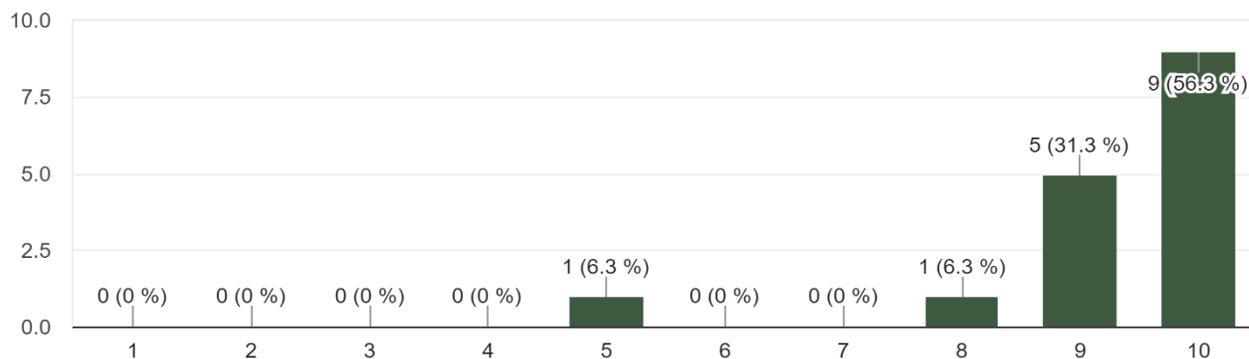
16 respuestas



Grafica

¿Cómo evalúas el proceso de acompañamiento desde la postulación hasta la entrega de la mejora de tu vivienda?

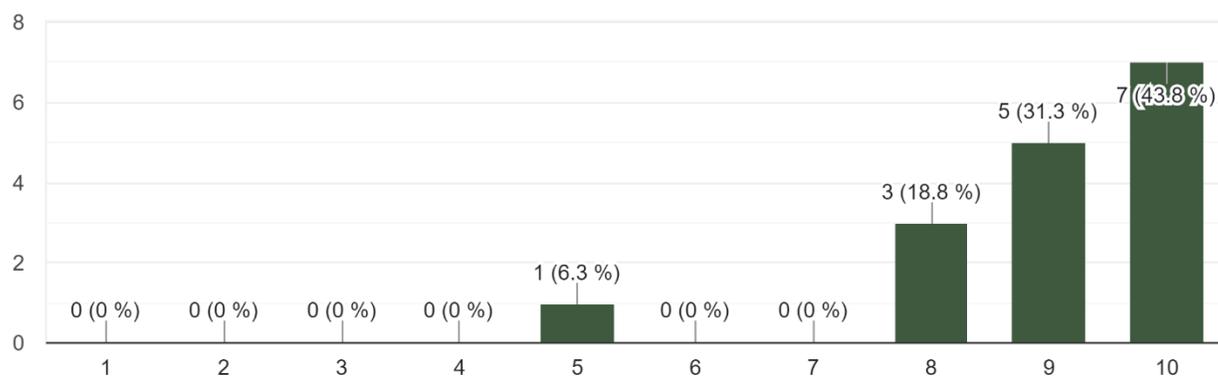
16 respuestas



Grafica 3

¿Cómo calificas los tiempos de la mejora de tu vivienda?

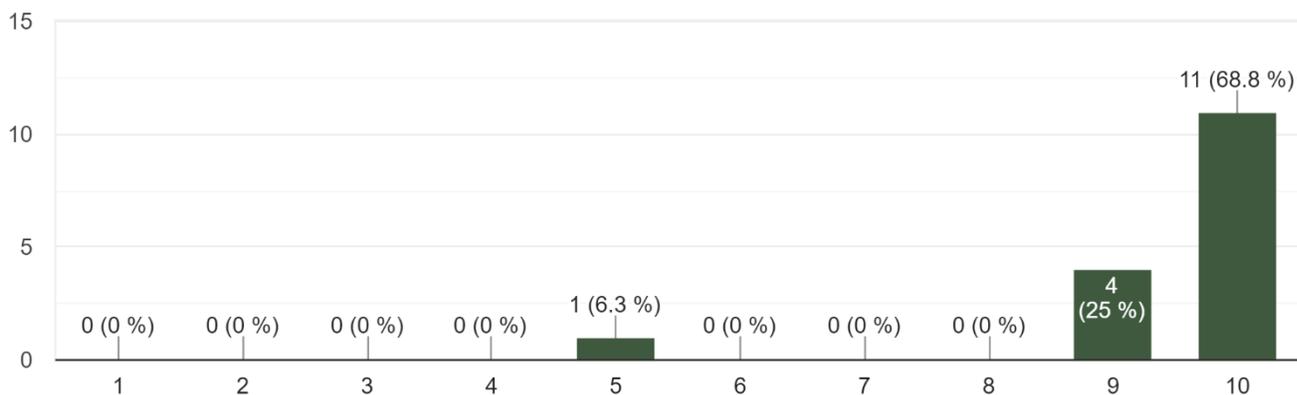
16 respuestas



Grafica 4

¿Cómo califica su satisfacción con la mejora realizada en su vivienda?

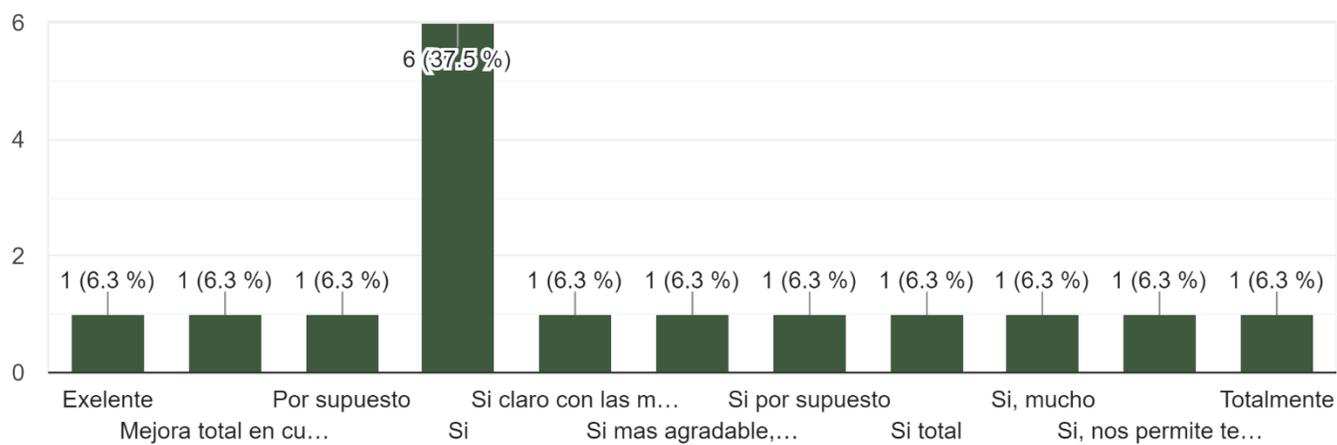
16 respuestas



Grafica 5

¿La mejora de tu vivienda te permitió desarrollar una vida en familia más satisfactoria?

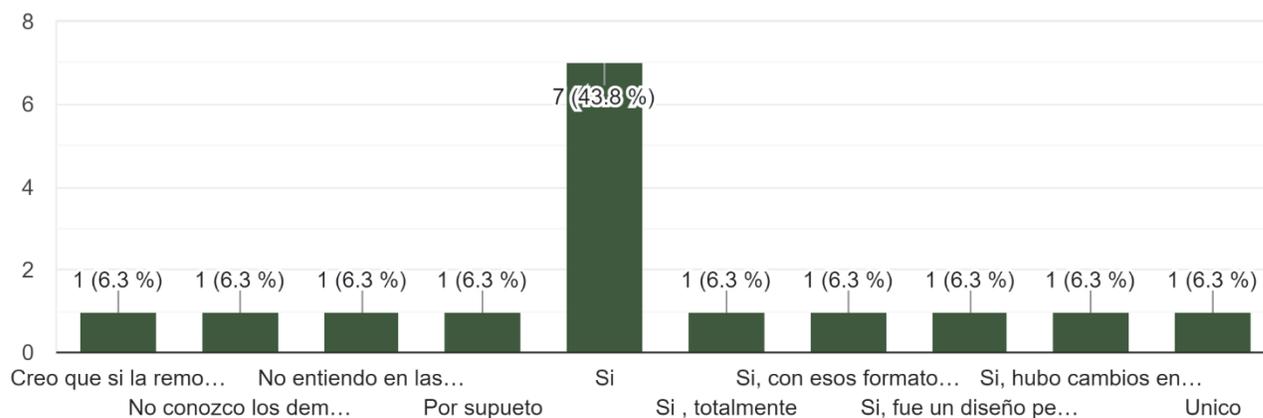
16 respuestas



Grafica 6

¿ Sientes que el diseño de tu remodelación se diferencia de las demás?

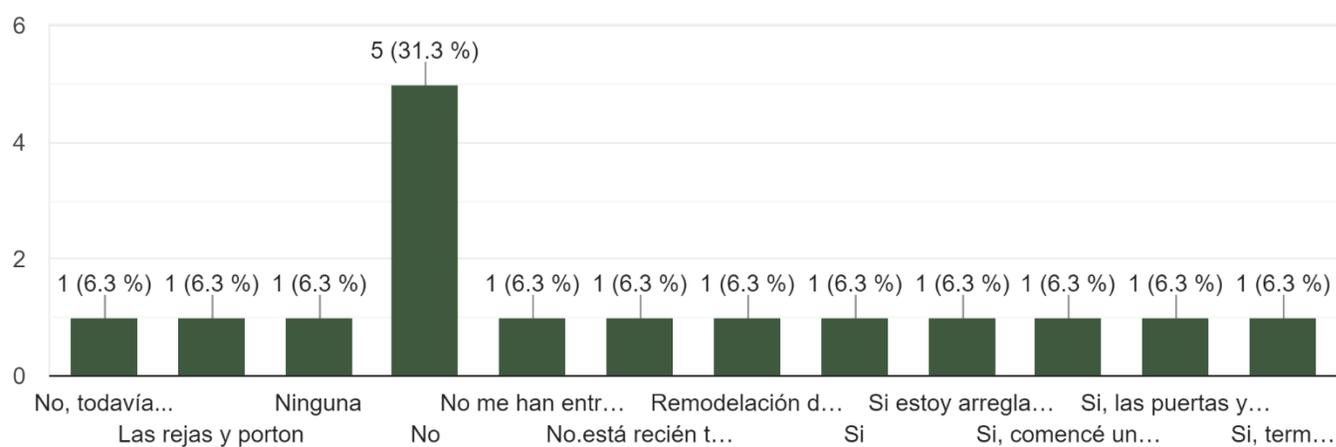
16 respuestas



Grafica 7

¿ Después de la entrega de tu vivienda, haz hecho alguna remodelación adicional?

16 respuestas



Resultado pregunta abierta

¿Sientes que la intervención de tu vivienda te ayudo a mejorar en tu desempeño laboral?

16 respuestas

Claro

Es una motivación adicional.

Si claro, una preocupación menos en mi hogar

Si, motiva mucho más.

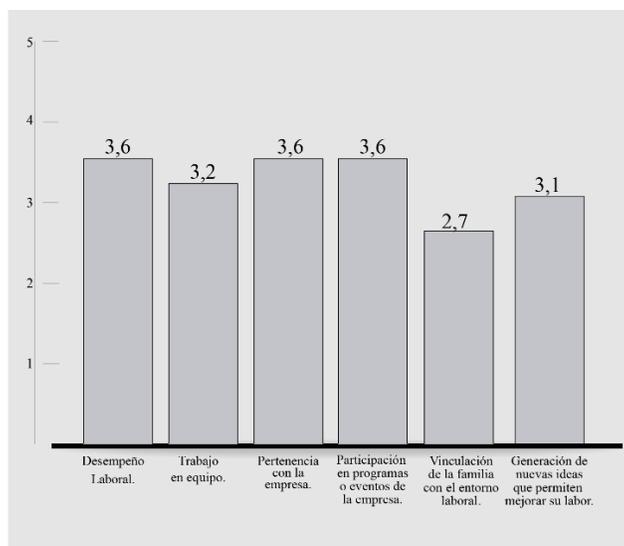
Si, ya que me da más tranquilidad al ver mi vivienda más segura

Si claro se siente satisfacción trabajar en cerámica Italia

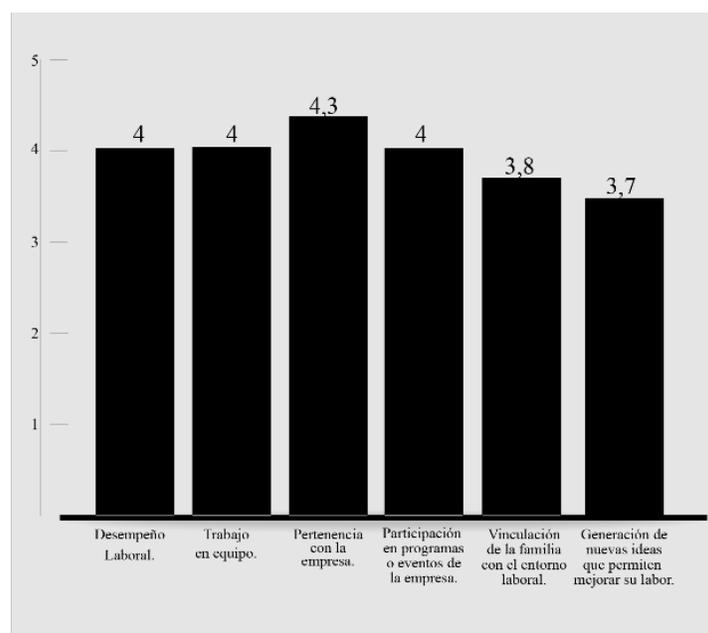
Si, por qué gracias a la remodelación pude descansar mejor y pude llegar más relajado al trabajo

Si, porque es satisfactorio que la empresa de ese tipo de gratificación o motivación

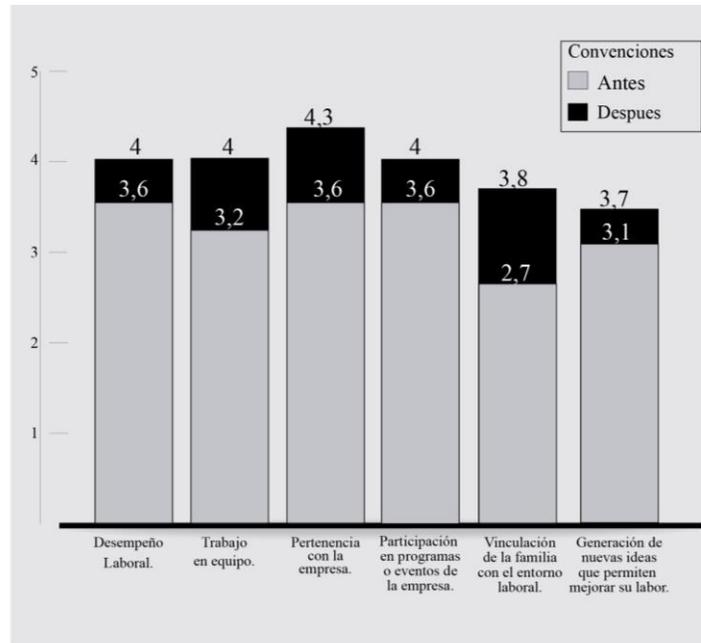
Graficas de fortalecimiento laboral



Grafica de encuesta realizada a los líderes del colaborador antes de ser beneficiario del programa. Fuente Propia.



Grafica de encuesta realizada a los líderes del colaborador después de ser beneficiario del programa. Fuente Propia.



Grafica de encuesta comparativa del antes y después del beneficio del programa. Fuente Propia.