



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO.

TUTOR: David Rene Jaramillo.

MAESTRANTE: María de los Ángeles Acero G.

**“DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIONES DE BIENESTAR
LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA
COMPAÑÍA CONSTRUCCIONES Y PRESTACIONES
PETROLERAS CPP. S.A. UBICADA
EN LA PROVINCIA DE SUCUMBÍOS”.**

QUITO, 18 DE SEPTIEMBRE DEL 2020

CONTENIDO

RESEÑA HISTORICA CPP. S.A

ANTECEDENTES

OBJETIVO GENERAL

MARCO TEÓRICO

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

CONCLUSIONES

DISEÑO PLAN DE ACCIONES



TECHINT
Ingeniería y Construcción





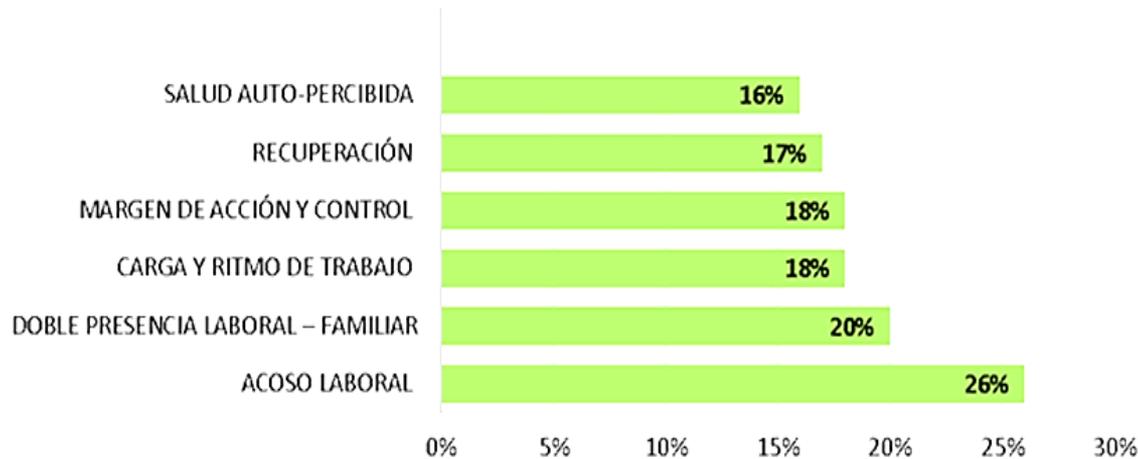
CONSTRUCCIONES
Y PRESTACIONES
PETROLERAS S.A



TECHINT
Ingeniería y Construcción

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL.

DIMENSIONES CON PORCENTAJE RIESGO MEDIO



RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
93%	6%	1%

GENERALES

Diseñar un plan de acciones de bienestar laboral para los trabajadores de una Empresa de Ingeniería y Construcción en el sector petrolero ubicada en la provincia de Sucumbíos

ESPECIFICOS

- ❖ Determinar los factores que mejoren el bienestar laboral para promover el desarrollo y crecimiento personal y profesional.
- ❖ Evaluar las dimensiones del bienestar laboral general de los miembros de la empresa.

Marco Teórico

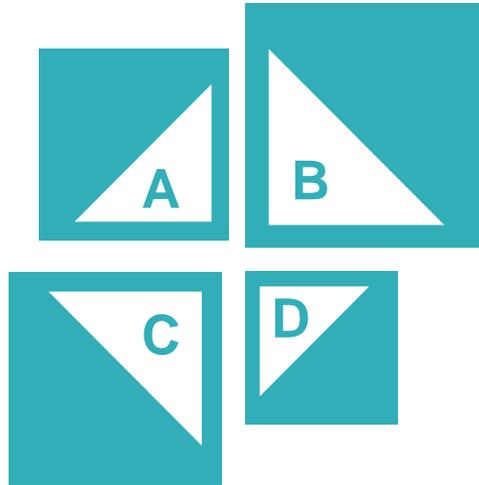
Deloitte

- Trabajo y vida.
- Programas solidos de bienestar..
Salud, fisica, mental, financiero
y espiritual

Responsabilidad Corporativa

Estrategias valoradas

- 39% **Actividades** grupales
 - 42% **Espacio** de oficina
asignado para fines de
bienestar
- 33% **Asesoría** de bienestar
 - 67% horarios flexibles
- 28% Programas de asistencia al
empleado



Tendencia del Capital Humano

Impacto del 87%

Adaptabilidad del 59%

Nuevas generaciones

Distintas perspectivas y
expectativas de Carrera distintas a
las tradicionales.

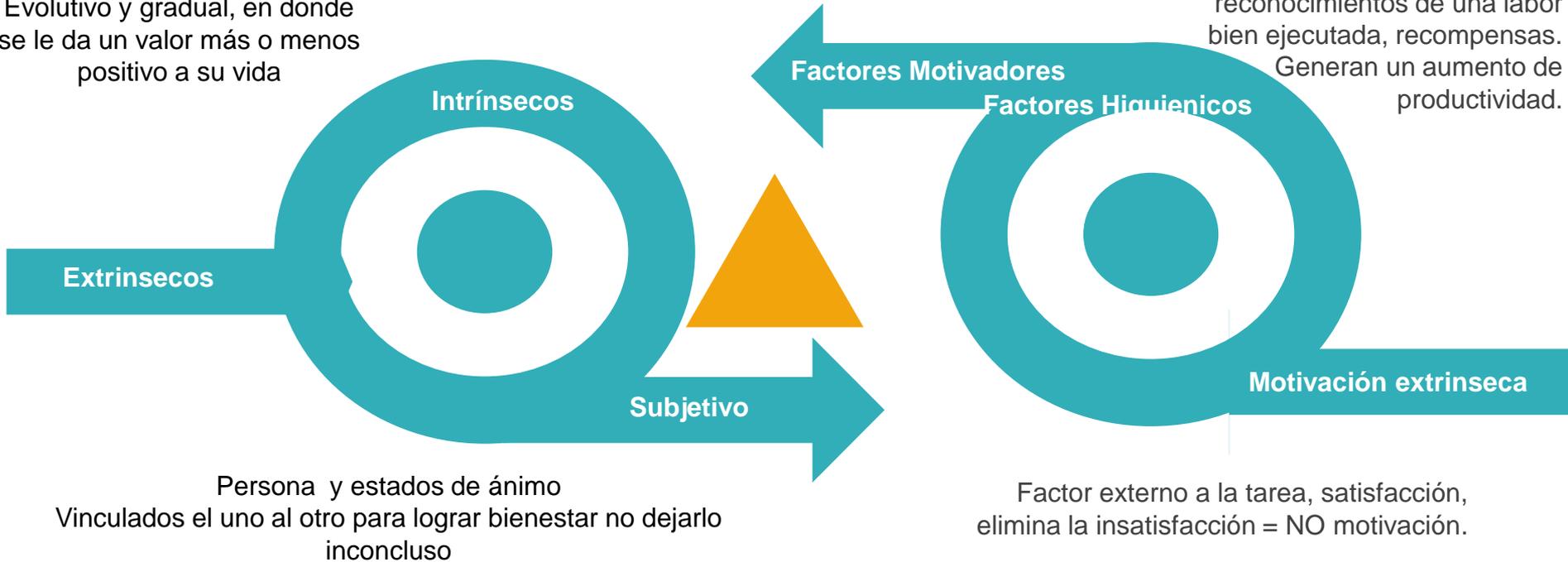
Bienestar

Valdés(1991).

Evolutivo y gradual, en donde se le da un valor más o menos positivo a su vida

La teoría: Motivación Humana de Maslow Motivación-higiene Herzberg

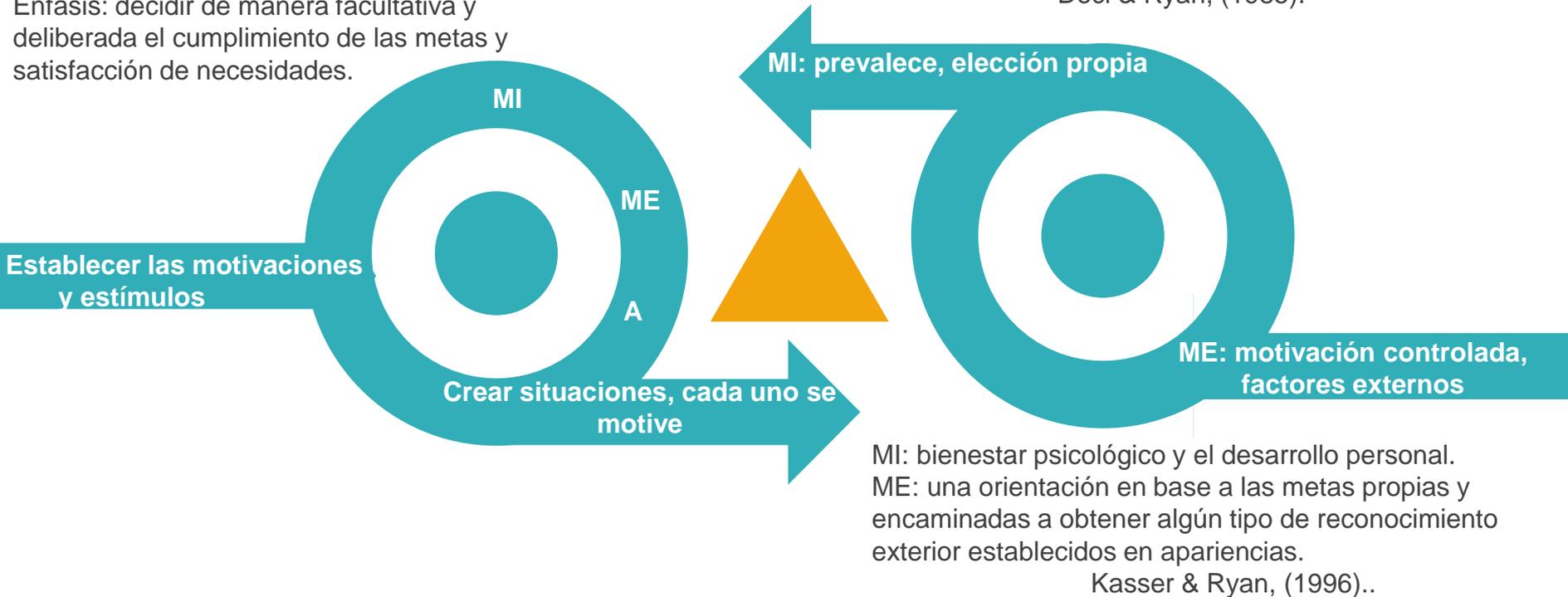
Autorrealización,
reconocimientos de una labor
bien ejecutada, recompensas.
Generan un aumento de
productividad.



Teoría de la autodeterminación.

Énfasis: decidir de manera facultativa y deliberada el cumplimiento de las metas y satisfacción de necesidades.

Deci & Ryan, (1985).



METODO DE INVESTIGACIÓN.

Modalidad de investigación

Investigación de Campo

Población

Personal Campo Shushufindi.
Operativo 31
Administrativo 19.

Definición de la aplicación

Horarios y Jornada

Selección de instrumentos de investigación

Satisfacción Laboral S21/26.
Motivación Laboral MbM.

Validez y Confiabilidad

Satisfacción Laboral: 0.90

Motivación Laboral: 0.70

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL MbM



ENCUESTADOS R: Promedio	NECESIDADES DE AUTOESTIMA	NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN	NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA
ADMINISTRATIVO	19	22	20	17
OPERATIVO	21	22	20	17

Interpretación de las puntuaciones

Puntos 25 max.

Son muy importantes (alta, muy alta)

20 o más

Relativamente importantes (media)

entre 15 y 19

Escasamente importantes (baja)

entre 10 y 14

No son en absoluto importantes (muy baja)

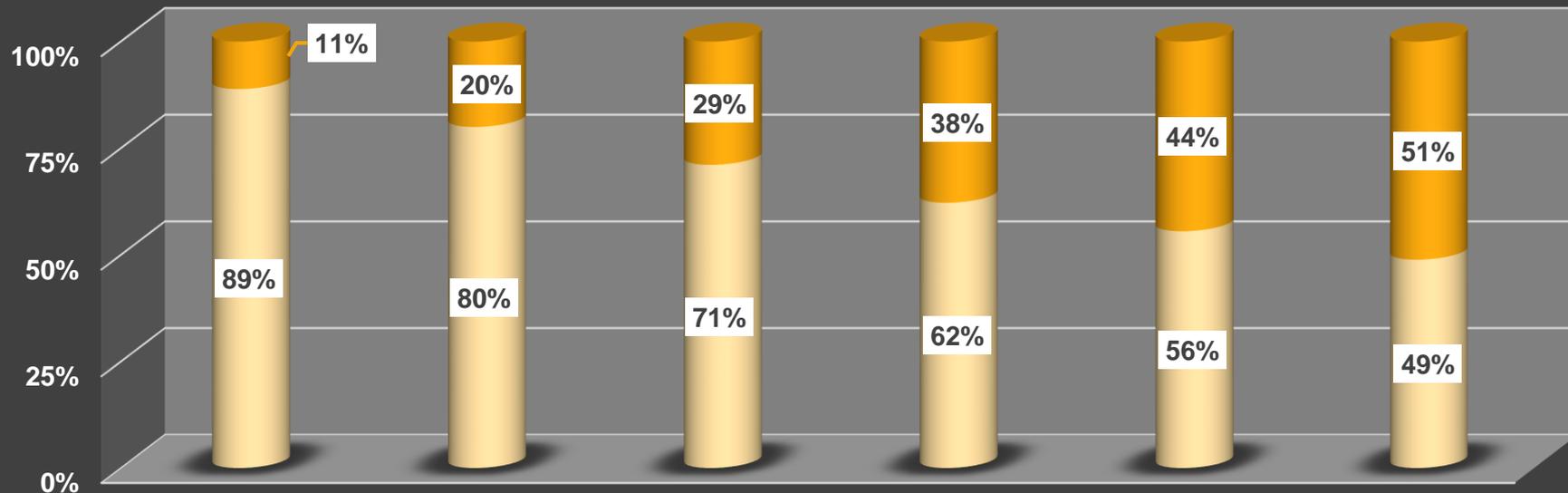
< 10

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26



DIMENSION	SATISFACTORIO	%	INSATISFACTORIO	%
SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO.	44	98%	1	2%
SATISFACCIÓN CON LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN.	44	98%	1	2%
SATISFACCIÓN CON LA CANTIDAD Y RITMO DE TRABAJO.	38	84%	7	16%
SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES.	30	67%	15	33%
SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN.	38	84%	7	16%
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DEL TRABAJO.	42	93%	3	7%

SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES.



Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales.

La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.

Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.

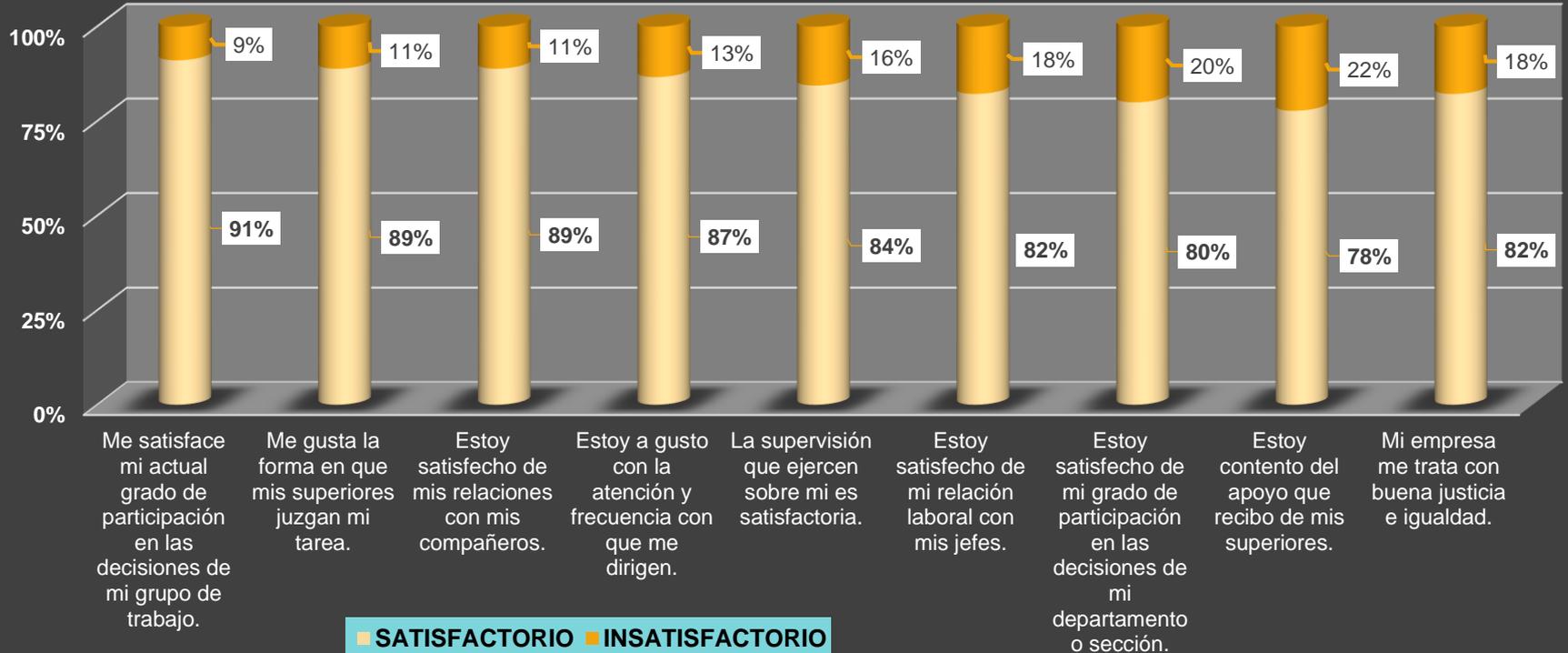
En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.

Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.

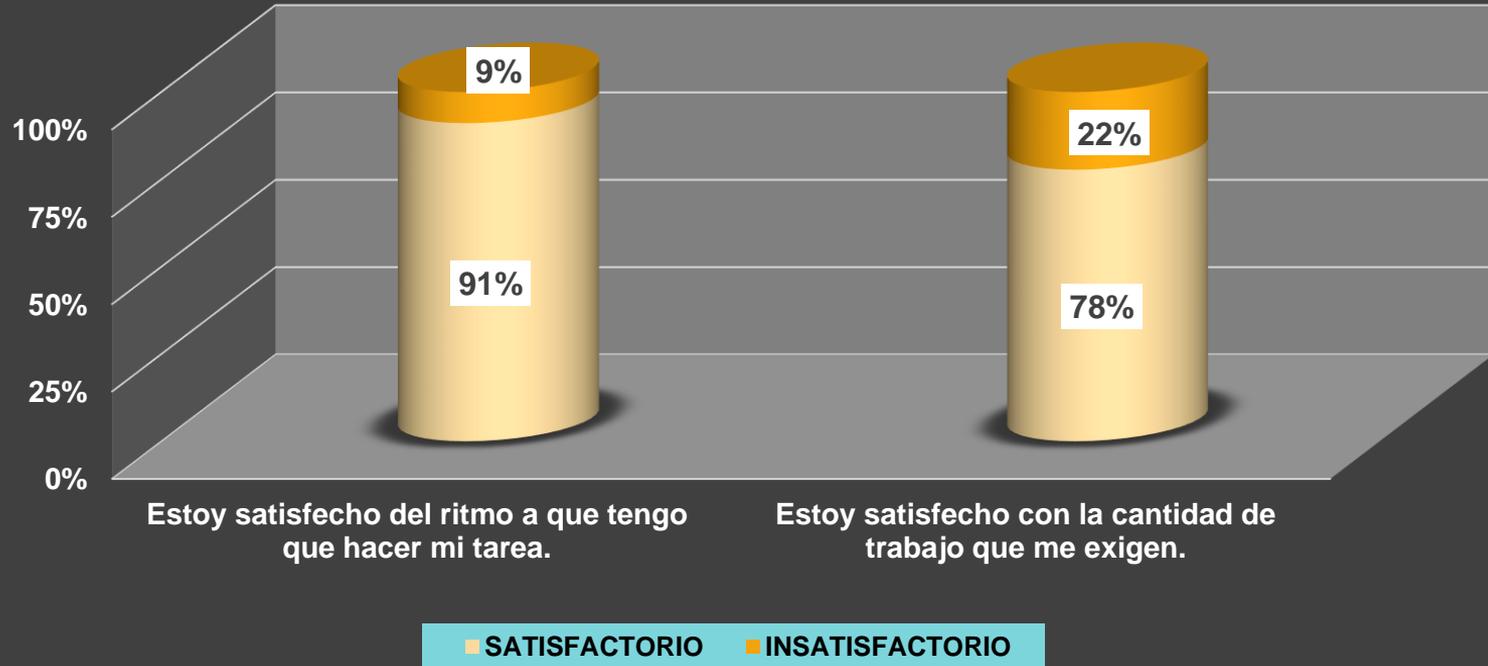
Mi salario me satisface.

■ SATISFACTORIO ■ INSATISFACTORIO

SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN



SATISFACCIÓN CON LA CANTIDAD Y RITMO DE TRABAJO.



CONCLUSIONES

01

Remuneración

Tabla de salarios mínimos sectoriales del Ministerio de Trabajo. Sobre el 1.25% . 51% insatisfacción

02

Prestaciones

Desafío continuo Estrategias de compensaciones , equidad interna y competitividad externa.

03

Supervision

Rotación Ley Circunscripción Territorial Amazónica 70% MOL

04

Participación

Capacitación Reportes operativos y sustentabilidad.

05

Cantidad

Obras emergentes

06

Ritmo de trabajo

Jornada laboral especial No existe Descanso suficiente entre jornadas.

PROPUESTA

DISEÑO DE PLAN DE ACCIONES DE BIENESTAR LABORAL



EJE DE ACCIÓN	CAUSAS	ACCIONES PROPUESTAS
PRESTACIONES	No hay componentes de salario emocional.	Diseñar un programa para reconocimiento a trabajadores destacados "Lo mejor de CPP".
		Implementar programa "Un día feliz CPP".
	No se considera a la familia de los trabajadores en actividades o beneficios.	Plan seguro médico "Mi familia".
		Diseñar el programa " En busca de talentos CPP".
		Creación de programa" Platico Típico CPP".
	Falta de divulgación de los beneficios que actualmente dispone la compañía.	Creación de guía" Mis beneficios CPP".
		Implementación de campaña "Conociendo mis beneficios CPP".
	Falta de comunicación de logros y objetivos alcanzados.	Implementar estrategias de comunicación " CPP mi esfuerzo y nuestros resultados".
		Implementar espacio informativo " Especiales CPP ".

PROPUESTA

DISEÑO DE PLAN DE ACCIONES DE BIENESTAR LABORAL



EJE DE ACCIÓN	CAUSAS	ACCIONES PROPUESTAS
SUPERVISIÓN Y PARTICIPACIÓN	No hay componentes de salario emocional.	Creación de programa "Mi líder de cuadrilla".
	Fortalecer procesos de capacitación.	Reforzar capacitación en habilidades blandas
	Falta de comunicación organizacional.	Implementar informativo "Un nuevo miembro CPP".
	Falta de convivencia con los trabajadores de cuadrillas.	Programa "Team CPP".

PROPUESTA

DISEÑO DE PLAN DE ACCIONES DE BIENESTAR LABORAL



EJE DE ACCIÓN	CAUSAS	ACCIONES PROPUESTAS
RITMO DE TRABAJO	Falta de coordinación y programación.	Diseñar una metodología de coordinación óptima entre CPP y el cliente.
		Diseñar una propuesta para medir el estrés laboral.
		Diseñar un proceso estratégico de transferencias de personal.
	Falta de pausas activas.	Implementar programa " CPP es: cuerpo sano en mente sana".
Ausencia de Espacios de esparcimiento.	Implementar espacios de integración y promover actividades extra laborales.	

¡EXTIENDO MI AGRADECIMIENTO POR LA ATENCIÓN PRESTADA!



TECHINT
Ingeniería y Construcción