

PLAN DE ACCIÓN DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL PARA LOS COLABORADORES DE SOLIPLAST S.A. EN EL PERIODO 2021-2022

LORENA AYALA GÓMEZ

2022

AGENDA

1. **Presentación Empresa Formadora**
2. **Situación Problema**
3. **Objetivo General**
4. **Objetivos Específicos**
5. **Diagnostico Situacional**
6. **Elaboración e Implementación del Plan de acción**
7. **Evaluación y Medición de las actividades**
8. **Análisis del Impacto del Plan**
9. **Conclusiones y Recomendaciones**



PRESENTACIÓN
EMPRESA
FORMADORA
SOLIPLAST S.A.

**8 DE MARZO
DE 1995**

**NACIONAL E
INTERNACIONAL**

ÚNICOS

**ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL**

ECOLÓGICOS

PERSONALIZADOS





SITUACIÓN **PROBLEMA**

“La felicidad organizacional es determinante para el éxito de una compañía; la incapacidad de una empresa para mantener la fuerza laboral entusiasta y eficiente repercute en la falta de capital intelectual, es por esto que seleccionar, capacitar y retener al personal es lo que constituye la clave para las operaciones del negocio o el buen funcionamiento del mismo, teniendo en cuenta la felicidad de los empleados por que en caso contrario, si las personas están insatisfechas tienden a desligarse de la empresa, ausentarse con frecuencia y a presentar un menor rendimiento afectando la productividad, ambiente laboral y crecimiento de la organización”. (Chiavenato, 2008)

FELICIDAD ORGANIZACIONAL





FELICIDAD ORGANIZACIONAL

SATISFACCIÓN LABORAL



CLIMA Y CULTURA

SALARIO EMOCIONAL

FORMACIÓN

Desconocimiento de la
satisfacción laboral



Marca interna
débil
(*Internal Branding*)



Falta de
promulgación de la
marca externa
(*External Branding*)



Plan de beneficios sin enfoque a las
necesidades de los colaboradores



OBJETIVO **GENERAL**



Desarrollar un plan de acción de felicidad organizacional, que permita la medición e intervención de la satisfacción laboral, identificando las oportunidades de mejora, formulando así tácticas que fortalezcan las dimensiones de clima y cultura organizacional, salario emocional y formación del personal de Soliplast S.A.



OBJETIVOS ESPECIFICOS



1

Diagnosticar la satisfacción laboral de la compañía, identificando los aspectos a mejorar.

2

Construir el plan de acción, determinando las estrategias que fomenten la felicidad organizacional.

3

Implementar las actividades establecidas en el plan de acción, orientadas al fortalecimiento de los aspectos identificados.

4

Valorar el efecto de la implementación y socialización de las actividades.



DIAGNOSTICO **SITUACIONAL**

ENCUESTA



Es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas.

PRESENCIAL



VIRTUAL

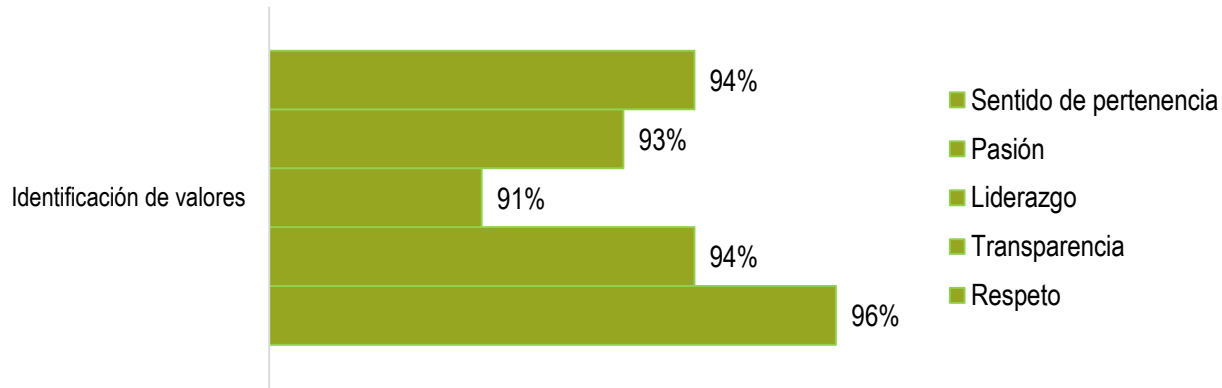


FICHA PUBLICITARIA

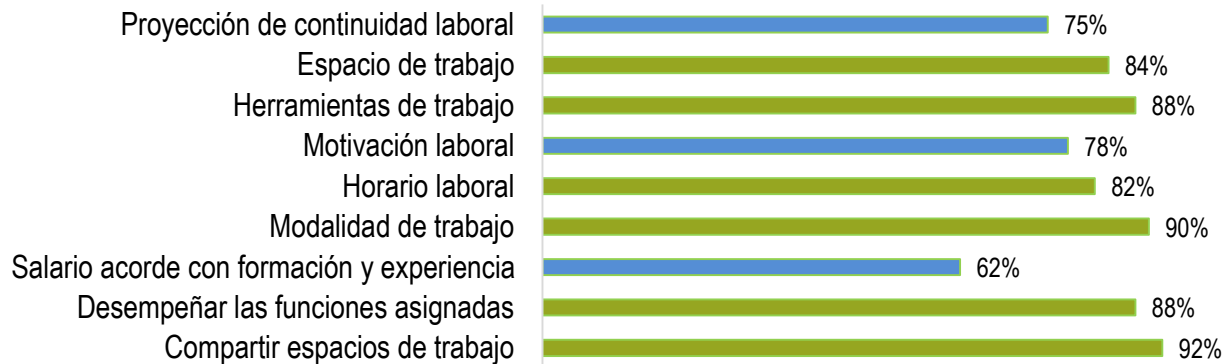


RESULTADOS DE LAS **ENCUESTAS**

DIMENSIÓN 1: CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



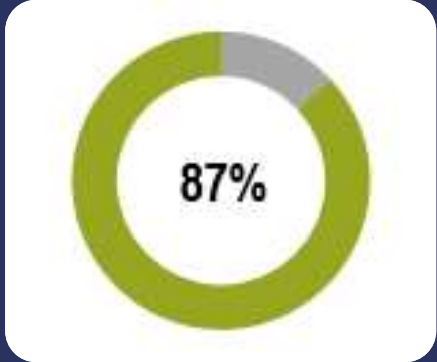
DIMENSIÓN 1: CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



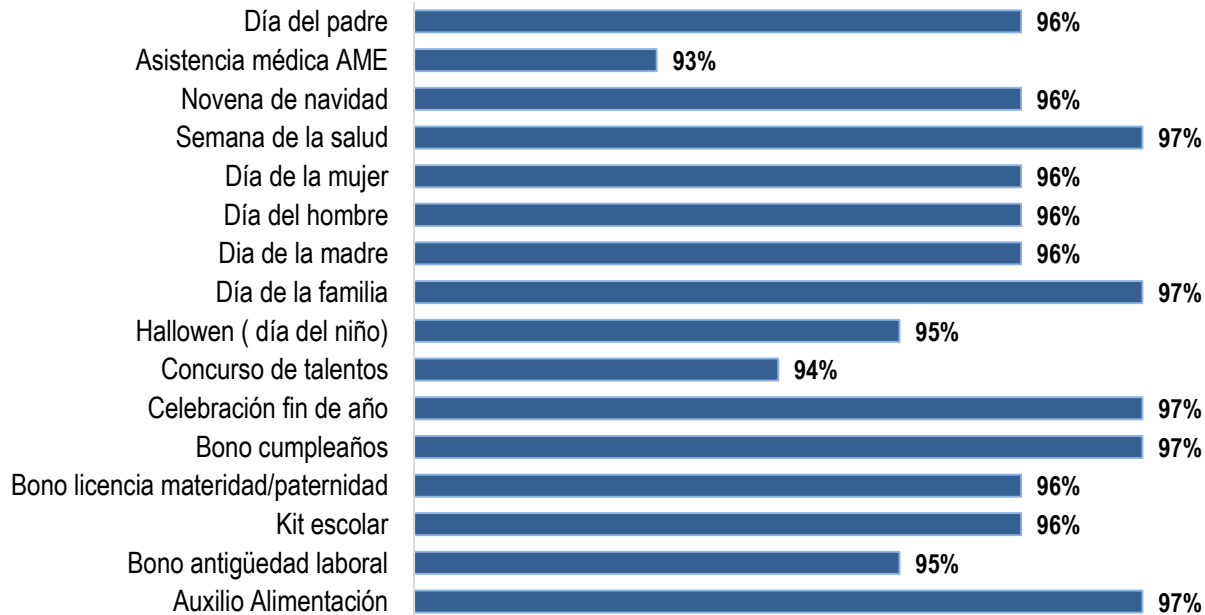
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



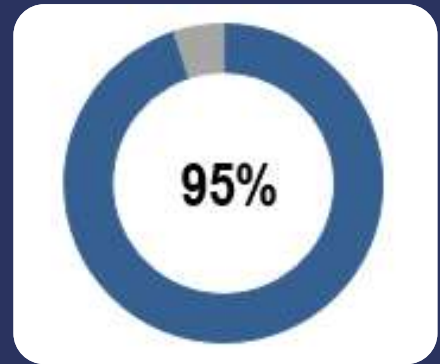
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



DIMENSIÓN 2: SALARIO EMOCIONAL (BENEFICIOS)



SALARIO EMOCIONAL



¿Qué propone para mejorar los beneficios de salario emocional brindados por la compañía?

El bono de cumpleaños puede ser algo para compartir en familia

Mejorar el servicio de cafetería con el proveedor y sus precios

Que la asistencia médica y los eventos tenga cobertura en otras ciudades

Integraciones o algún tipo de excursión

Kit de limpieza

Destacar mensualmente al empleado que más cumple con los valores corporativos

Tener en cuenta los gustos y necesidades del personal al decidir el salario emocional y los reconocimientos

¿Qué otros beneficios le gustarían que Soliplast brindara?

Trabajador del año por áreas

Auxilio para gafas, auxilio para gimnasio, auxilios de medicina prepagada

Motivar más el deporte

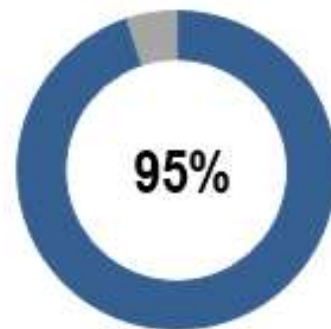
Subsidio cambio de llantas, subsidio cambio de aceite

Día o aniversario Soliplast

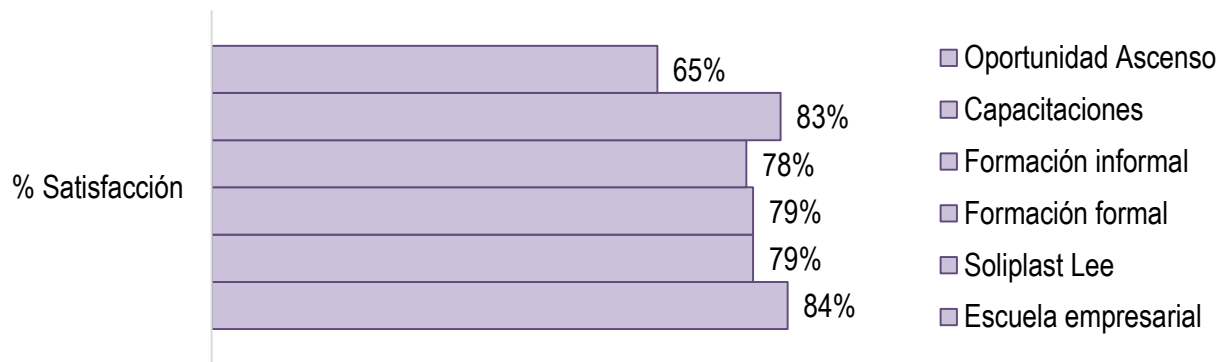
Traer una máquina expendedora de comida o algo parecido que ofrezca comida para los trabajadores (especialmente el turno de noche)

Tener en cuenta a todos (mascotas)

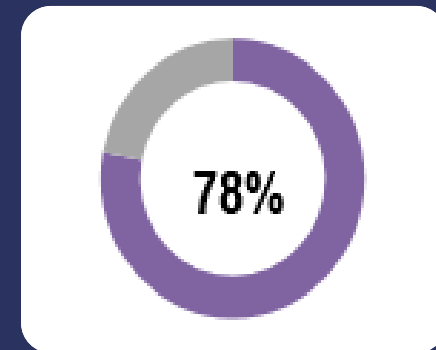
SALARIO EMOCIONAL



DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAL



DESARROLLO DEL PERSONAL



¿Qué propone para mejorar los beneficios de formación?

Convenio con universidades para obtener mejores precios de cursos y mantenernos informados de los cursos existentes

Realizarse con frecuencia, hacer campañas

Mas continuos los beneficios de formación

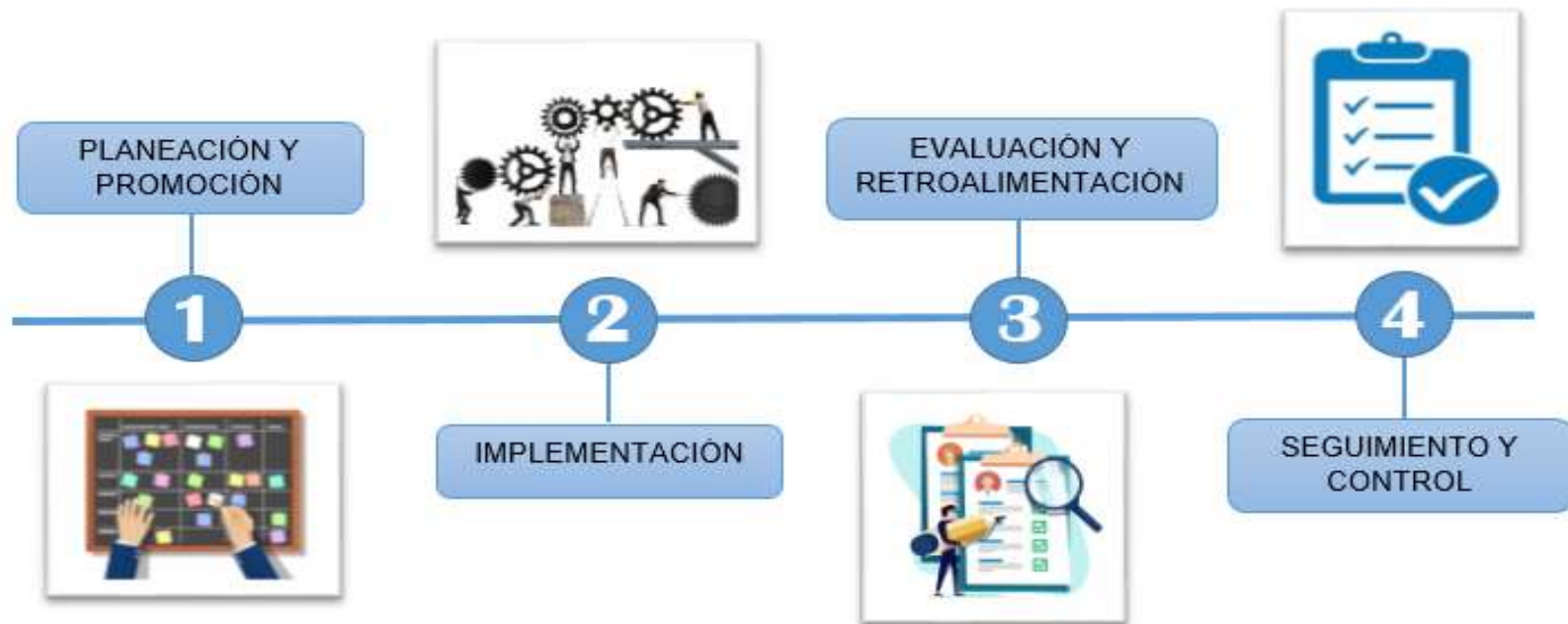
Brindar la posibilidad de incluir en formaciones y cursos a todo el personal

Escoger horarios adecuados para tener asistencias oportunas y que no interrumpen las labores del día

Que haya un buen lineamiento entre el trabajador y el área encargada de tramitar estos beneficios

ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL **PLAN DE ACCIÓN**

PLAN DE ACCIÓN



TIENDA DE LA TRANSPARENCIA



DETALLE DE CUMPLEAÑOS



ALIANZAS ESTRATÉGICAS

ALIANZAS ESTRATÉGICAS		
EMPRESA	DESCUENTO	PRODUCTO O SERVICIO
ZIRU'S	10 %	TODOS LOS PRODUCTOS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	10 %	EDUCACIÓN CONTINUA
	10 %	POSGRADOS
	5 %	MAESTRÍAS
AME	DEL 5% AL 20%	ALIANZAS CON CENTROS MEDICOS DE ESPECIALISTAS
OPTICA INNOVA VISIÓN	10%	TODOS LOS LENTES
	30%	MONTURAS NACIONALES O IMPORTADAS
	70%	CONSULTA DE OPTOMETRÍA
ENVIEMPRESS	10%	MENSAJERIA, CAJA Y PAQUETEO
UNAB	DEL 10% AL 20%	TECNOLOGÍAS, PREGRADOS Y POSGRADOS
SUAREZ Y AGUDELO	20%	LIMPIEZAS PROFUNDAS, TRATAMIENTOS DE ORTODONCIA, RESINAS Y PROTESIS

KIT DE BIENVENIDA





KIT PARA PERROS	KIT PARA GATOS
Juguete hueso	Juguete barita
Placa con el nombre del perro	Placa con el nombre del gato
Pañitos	Pañitos
Galletas	Galletas
Bebedero	Bebedero
Bolsitas de popó X3	Palita recoge popó

EMBAJADOR DE MARCA



Estudiar el consumo de las diferentes redes sociales por parte de los colaboradores de la compañía.

1



Creación de contenido digital, utilizando diferentes plantillas para lo que sea comercial y de bienestar.

3



Premiar en el aniversario Soliplast al embajador de marca con incentivos físicos y económicos.

5

2

Unificar las redes sociales de la compañía, creando y divulgando una sola marca como empresa.



4

Medir la constancia de publicación y reposteo por parte de los colaboradores.



MUEVETE CON SOLIPLAST

Pausas Activas



Instrumentos sencillos diseñados y diferenciados para personal de oficina, personal de planta y/o personal de alto riesgo, favoreciendo la capacidad de coordinación y resistencia a la fatiga según el tipo de acciones de su jornada laboral.

Bailoterapia



Clases activas y creativas, trabajando técnico en los pasos, dimensionando la potencia y espacio a trabajar, donde se baila y quemán calorías. Se alinea al grupo en torno a disfrutar los ritmos y los pasos, además de implementar herramientas lúdicas que mejoran y dinamizan la respiración y la forma del desempeño tanto de manera individual como grupal.

Yoga Básico



Después de cada empleado, siempre habrá personas que requieran tomar un tiempo y pausa para las emociones y cargas que su cuerpo y mente sientan por el día a día, para esto tomamos el principio de respiración consciente y posturas de yoga como una disciplina sanadora, de conciencia espiritual y de trabajo que fortalece la relación consigo mismo, dando paso a la calma y la meditación.

Acondicionamiento Físico



Ejercicios de preparación corporal variada para posteriormente manejar situaciones de balleo guiado, tomando como base la métrica, la exigencia en la coordinación y flujo de energía según el tiempo que se disponga.

En este se procura trabajar en duplas con atención para que se dispongan momentos de apoyo y conciencia sobre sus compañeros.

Rumboterapia



Para quienes prefieren actividades de mayor impacto, implementamos clases a manera de fusión entre el entrenamiento físico, el baile y la terapia osteomuscular, donde con mayor rigor y fuerza se realizan sesiones desde básicas, intermedias y avanzadas aprendiendo secuencias que al repetirse cada cierto tiempo generan mejoría corporal y mejora en la circulación sanguínea.

Jornada de Relajación



¿Cómo impulsar mejoras en el autocuidado? Por grupos enfocamos el reconocimiento del cuerpo como una edificación de interés constante con acciones simples como sesión de spa, todo con elementos económicos, donde mientras se realizan las intervenciones se dinamiza el espacio con música, botani y aromaterapia. Siempre con hierbas y gozados este tipo de acciones, lo que innova y rompan las rutinas tradicionales de salud ocupacional.

RESEÑAS POR ÁREAS



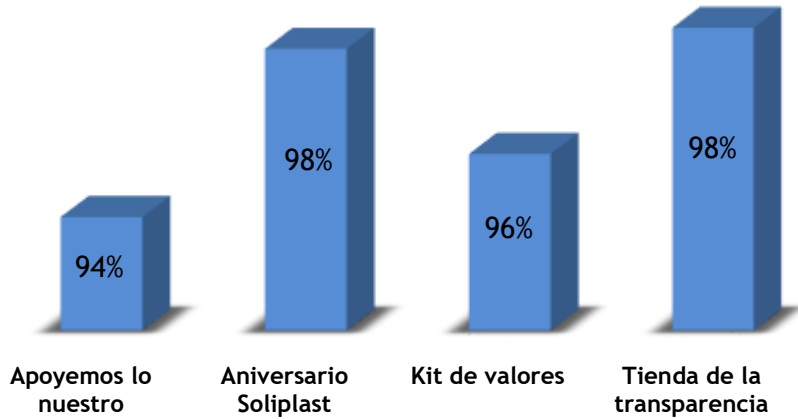
"ALEJANDRA ES LA GESTORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SE DESTACA POR SER UNA MUJER ORGANIZADA, DISCIPLINADA, ALEGRE Y MUY COMPAÑERISTA"

SOLIPLAST



EVALUACIÓN Y MEDICIÓN DE LAS **ACTIVIDADES**

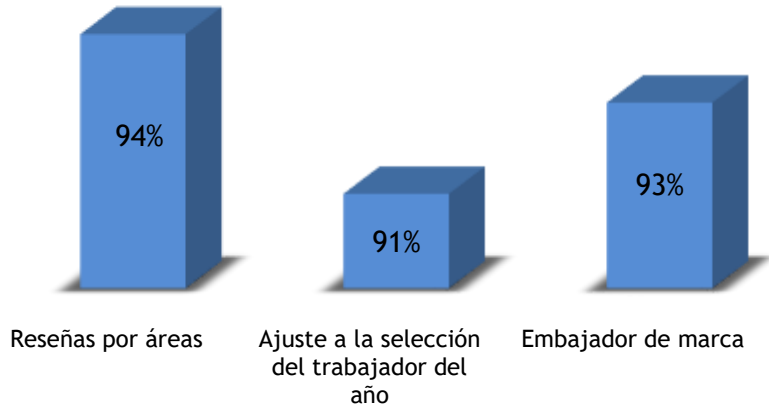
Aumento de motivación laboral por actividades



NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL



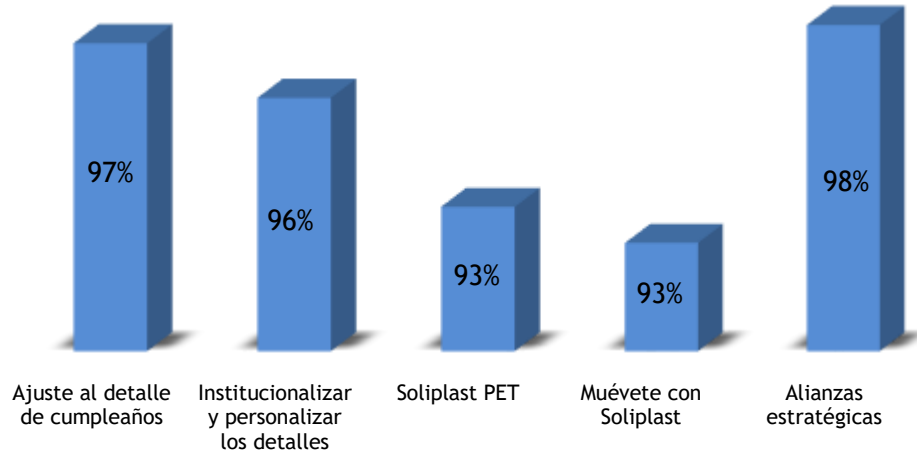
Aumento de nivel de reconocimiento por parte de su jefe o compañeros



NIVEL DE RECONOCIMIENTO POR PARTE DEL JEFE INMEDIATO Y/O COMPAÑEROS



Aumento de salario emocional por actividades



SALARIO EMOCIONAL



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



Una correcta medición e intervención de satisfacción laboral requiere del conocimiento previo de las perspectivas y opiniones de los colaboradores



La encuesta de satisfacción laboral, permite identificar los factores a mejorar por medio de las opiniones, ideas, sugerencias, recomendaciones e inconformidades del personal lo que permite construir e implementar un plan que en realidad suple con las necesidades de los mismos generando así felicidad organizacional.



El plan de felicidad organizacional tuvo un impacto bastante positivo en la compañía, presentando porcentajes altos de aumento en los factores identificados por mejorar.