



ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO

POLYBOL S.A.S.

MELISSA BENEDETTI MARTELO

NÉSTOR RAMÍREZ FLOREZ

**FACULTAD ECONOMIA Y NEGOCIOS
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR
CARTAGENA DE INDIAS**

2011



ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO

POLYBOL S.A.S.

MELISSA BENEDETTI MARTELO

NESTOR RAMIREZ FLOREZ

**Análisis descriptivo presentado como requisito para optar el título
Profesional en Administración de Empresas**

Directora:

Netty Consuelo Huertas

Administradora de Empresas

**FACULTAD DE ECONOMIA Y NEGOCIOS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
CARTAGENA DE INDIAS**

2011

Nota de aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Cartagena de Indias, Noviembre de 2011

Señores:

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR

Comité de Evaluación de Proyectos

Escuela de Economía y Negocios

La Ciudad

Respetados Señores:

Cordial saludo, nos dirigimos a ustedes con el fin de presentar para su estudio, consideración y aprobación el proyecto de grado titulado **“ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO DE POLYBOL S.A.S.”**, como requisito parcial para optar el título de profesional en Administración de Empresas.

Atentamente,

Melissa Benedetti Martelo

Néstor Ramírez Flórez

AUTORIZACIÓN

Cartagena D.T.H. y C. Noviembre de 2011

Nosotros, MELISSA BENEDETTI MARTELO, identificada con número de cedula 1.047.415.890 de Cartagena, y NESTOR RAMIREZ FLOREZ, identificado con número de cédula 1.047.408.985 de Cartagena, autorizamos a la **Universidad Tecnológica de Bolívar** para hacer uso y publicación nuestro trabajo de grado titulado “**Análisis Sociodemográfico de Polybol S.A.S.**” en el catalogo on-line de la Biblioteca.

Melissa Benedetti Martelo

CC 1.047.415.890 de Cartagena

Néstor Ramírez Flórez

CC 1.047.408.985 de Cartagena

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	11
0. DISEÑO DEL TRABAJO	13
0.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	13
0.2 OBJETIVOS	14
0.2.1 <i>Objetivo General</i>	14
0.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	14
0.3 JUSTIFICACIÓN	15
0.4 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	177
0.5 METODOLOGÍA DE TRABAJO	22
0.6. LOGROS ESPERADOS	23
0.7. PLAN DE TRABAJO	24
<i>Etapa 1: Realización de las Encuestas por Trabajadores</i>	24
<i>Etapa 2: Tabulación de Datos en Microsoft Excel</i>	24
<i>Etapa 3: Análisis de Datos en Excel para Presentarlos Visualmente en Power Point</i>	25
1. ANÁLISIS SOCIO DEMOGRÁFICO DE POLYBOL S.A.S.....	26
1.1 INFORMACIÓN PERSONAL.....	26
1.2 INFORMACIÓN FAMILIAR	31
1.2.1. <i>Vida familiar</i>	31
1.2.2. <i>Vivienda familiar</i>	36
1.2.3. <i>Finanzas familiares</i>	39
1.3 SALUD.....	42
1.4 TRANSPORTE	43
1.5 PRIORIDADES DE LOS EMPLEADOS.....	46
2. PLAN DE ACCIÓN ACTUAL: EMPRESA POLYBOL S.A.S.....	48
RECOMENDACIONES A SEGUIR	50
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	56

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Nivel de estudios alcanzados por estratos.....	29
Tabla 2: Estado civil de trabajadores acorde al género.....	32
Tabla 3: Hijos de los trabajadores y su nivel educativo actual.....	33
Tabla 4: Cuidado de los hijos menores de 15 años.....	35
Tabla 5: Clasificación de la vivienda por estratos.....	37
Tabla 6: Aspectos del mantenimiento escolar que más se dificulta al Trabajador.....	40
Tabla 7: Percepción de la economía con respecto al estrato.....	41
Tabla 8: EPS del trabajador en relación con el estrato.....	42
Tabla 9: Discapacidades de familiares.....	43
Tabla 10: Transporte utilizado por los empleados y la facilidad de su uso.....	45

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Género de empleados.....	27
Gráfico 2: Estrato de empleados.....	27
Gráfico 3: Estado civil de los empleados.....	28
Gráfico 4: Nivel de estudio alcanzados por los trabajadores.....	29
Gráfico 5: Trabajadores que cursaron bachillerato completo.....	30
Gráfico 6: Trabajadores que cursaron carreras técnicas.....	30
Gráfico 7: Profesionales y técnicos incompletos.....	31
Gráfico 8: Ocupación del cónyuge.....	33
Gráfico 9: Tipo de colegio al que asisten los hijos.....	34
Gráfico 10: Cantidad de hijos menores de edad.....	34
Gráfico 11: Uso del tiempo en vacaciones de los hijos de empleados.....	35
Gráfico 12: Tipo de vivienda del empleado.....	36
Gráfico 13: Tipo de vivienda en la que habita el empleado.....	37
Gráfico 14: Gastos del trabajador en el último año (2011).....	39
Gráfico 15: Alcance de ahorros de empleados.....	40
Gráfico 16: Posibilidad de compras por el empleado.....	41
Gráfico 17: Medio de transporte en el cual se desplaza al trabajo.....	43
Gráfico 18: Tiempo que tarda al trabajador en llegar al trabajo	44
Gráfico 19: Facilidad del medio de transporte que generalmente utiliza el Trabajador	45
Gráfico 20: Prioridades de los trabajadores.....	46
Gráfico 21: Interés en capacitaciones.....	47

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Encuesta Polybol S.A.S. 2011.....	56

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es realizar un censo para indagar sobre aspectos socio-demográficos al personal de POLYBOL S.A.S., con la finalidad de conocer el sentir de los empleados y a la vez sus necesidades primarias, para que con base en ellos se puedan organizar planes de bienestar en la organización, y de esta manera contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares.

Se entiende por estudio socio-demográfico, aquel donde se analiza la sociedad, en este caso los empleados de POLYBOL S.A.S., y demografía que hace referencia al estudio estadístico sobre un grupo de población humana, por lo tanto socio-demográfico sería, un estudio estadístico de las características sociales de una población.

El censo socio-demográfico realizado a los empleados de la empresa POLYBOL S.A.S. cubre distintas áreas sociales de cada uno de los empleados. Se comienza por indagar sus datos básicos, donde se conocerán datos como por ejemplo su estado civil, si tienen hijos y si es así cuantos tienen, luego se pasará a una siguiente fase en la cual se comienzan a realizar preguntas sobre el cónyuge del empleado (solo aquellos que tengan) tal como que nivel de estudio tienen, si poseen algún trabajo o si piensan retomar estudios, luego se indagará sobre los niveles educativos de los empleados para conocer el grado académico que estos poseen. Más allá de estas preguntas básicas de la familia luego se interrogará sobre cómo viven en su hogar, donde se conocerá si son dueños de su propia vivienda, con qué servicios públicos cuentan y con qué “lujos” cuentan en ellos.

Un tema muy importante para la empresa al realizar esta encuesta socio-demográfica es saber acerca de los hijos de los empleados, para tal efecto se realizarán preguntas

tan básicas como la edad de cada uno de ellos, hasta cuáles son los artículos escolares o servicios que más se le dificultan a los padres adquirir para la manutención de ellos.

Finalmente, se encuentra dos secciones, una que se dedica a las finanzas de la familia, y por último, la que analiza los métodos de transporte que utilizan los empleados para llegar sus puestos de trabajo a tiempo.

Lo grandioso de este censo es que los mismos empleados encontrarán preguntas donde inadvertidamente darán respuestas a la empresa sobre charla de capacitación en diferentes ámbitos que consideran necesarias. Varía en áreas desde las finanzas personales hasta la crianza de sus hijos, dando así a conocer al departamento de recursos humanos las problemáticas de cada uno de los hogares de los empleados y poder buscarle una solución en conjunto a estos problemas de la vida cotidiana.

0. DISEÑO DEL TRABAJO

0.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Polybol S.A.S. es una empresa privada que se fundó en 1944, la cual se especializa en la producción de bolsas industriales, tiene una producción mensual de 500 toneladas, y se encarga de proveer un 75% de los pedidos para las zonas nortes y centro del país, atiende los mercados de Perú, Venezuela, México, USA y Canadá.

Actualmente fabrican y comercializan empaques industriales en polietileno y polipropileno, con la más alta tecnología, basándose en filosofías de calidad total y mejoramiento continuo. Los productos elaborados están destinados a cubrir las necesidades y expectativas de los sectores agroindustriales, manufactureros y del manejo de sustancias químicas.

Para el año 2015 aspiran ser una empresa líder a nivel nacional e internacional en la fabricación y comercialización de empaques industriales, ajustándose a las necesidades de sus clientes.

Para tal efecto y conociendo la importancia que para lograr a dicha meta se requiere de personal capacitado y motivado, en el año 2012, la empresa implementará un programa de bienestar para los empleados ya que actualmente no cuentan con ninguno. Con este fin, decidieron realizar un estudio sociodemográfico a todos los empleados, tanto a los de producción como a los administrativos. De esta forma, Polybol S.A.S. no solo estará al tanto de las necesidades actuales de sus empleados y en sus opiniones de mejora de su ámbito de trabajo, si no también de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de todos sus empleados y sus familiares. Un trabajador contento y satisfecho en

su ámbito de trabajo se desempeñará de una manera mucho más efectiva y eficiente en su área laboral, y ese es el fin al cuál se quiere llegar.

El tema central en el que se concentrará este estudio serán los trabajadores y sus familias. Para ello se estudiará su familia inmediata, ingresos, vivienda, planes de estudio futuros, situación económica, salud y preferencias en sus tiempos libres. Con base en los resultados analizados la empresa procederá a tomar un plan de acción para la implementación de bienestar el próximo año.

0.2 OBJETIVOS

0.2.1 Objetivo General

El objetivo general de este estudio es censar a todo el personal de Polybol S.A.S., tanto el personal de producción como el personal administrativo, con la finalidad de que con este estudio sociodemográfico se conozca el sentir de los empleados y conocer sus necesidades primarias para con base en los resultados organizar planes de bienestar que la organización ejecutará en el año 2012, y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de Polybol S.A.S. y sus familiares.

0.2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las necesidades prioritarias de los empleados en cuestión de vivienda, finanzas, salud, transporte y recreación
2. Establecer las necesidades básicas de los trabajadores la cual no están siendo suplidas por la empresa
3. Determinar las necesidades en temas de educación y recreación para la familia de los empleados.

4. Estandarizar conceptos en los cuales los trabajadores necesitan ayuda o en aspectos de los cuales podría mejorar su calidad de vida.

0.3 JUSTIFICACIÓN

El bienestar social dentro de la empresa es un tema que quizás no se ha tratado con la suficiente seriedad que se merece. Según Wikipedia, el bienestar social se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. Es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones cómo se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro.

También se define el bienestar social como los factores o elementos que participan en la calidad de vida de las personas, pero agrega que aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida de una persona es: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc.

Un informe de la consultora Pricewaterhouse Coopers sobre gestión de recursos humanos publicado en Mayo de 2008, destaca la importancia que tiene para las empresas cuantificar el bienestar de los empleados en las empresas, ya que en el mediano o largo plazo puede crear ventajas competitivas. Hoy en día las empresas están en disposición de conocer los niveles de felicidad de sus empleados y hacer los cambios necesarios para mejorar su rendimiento o, puesto de otra forma, para que sean más felices y estén más cómodos en su ámbito laboral y su trabajo sea más eficiente dentro de la organización.

Esto es lo que Polybol S.A.S. quiere conseguir, empleados motivados y felices. Por eso, en el año 2012 se implementará un plan de bienestar para todos los trabajadores de la empresa. Esto hará que la organización mejore en gran sentido

ya que los trabajadores conseguirán un mayor sentido de pertenencia de su empresa lo cual es de suma importancia. Al lograr ese sentido de pertenencia de los colaboradores con la

empresa, el trabajo de todos será cada vez más eficiente y eficaz y en determinado tiempo esto se convertirá en un valor agregado hacia la organización.

La empresa tomó la decisión de realizar el estudio sociodemográfico porque realmente en la compañía no existe ningún plan o programas de bienestar y las cosas que se venían haciendo no eran con un fin específico. Lo que se busca con esta investigación es tener un punto de partida y saber hacia dónde la empresa de Polybol S.A.S. orientará sus programas de bienestar, los cuales se determinarán en el año 2012 basados en el análisis de datos que arroje la investigación. La idea es que el plan de bienestar que se plantee, apunte a las necesidades sus empleados y de esta manera mejorar su calidad de vida y la de su familia.

La empresa actualmente no cuenta con ningún programa de bienestar social para los empleados. Solo se venían realizando actividades para los trabajadores y sus hijos como la fiesta de fin de año, vacaciones recreativas y charlas sobre algunos temas específicos. Es por esto que al conocer los resultados del análisis sociodemográfico que se realizará la empresa Polybol podrá conocer lo que realmente necesitan sus empleados, qué necesidades de capacitación solicitan por parte de ellos, etc.

El primer paso para aplicar programas de bienestar en la empresa es conocer a todos los trabajadores de manera más personal. Es importante contar con información personal del trabajador, de su familia directa, estudios, vivienda, situación económica, problemas de salud, medios de transporte utilizados, entre otras cosas. Al conocer esta información y procesarla, se podrá luego analizar a un nivel un poco más general en qué aspecto muchos trabajadores necesitan ayuda, en qué podría ayudar la empresa, cómo podrían manejar o mejorar esos

problemas con que actualmente muchos de los trabajadores se encuentran lidiando y algunas otras soluciones.

El proceso de la recolección de datos personales de los trabajadores será crucial para la implementación de programas de bienestar en la empresa. Es de suma importancia que la base de datos que se elabore sea lo más precisa y ordenada posible ya que será una herramienta que decidirá planes importantes dentro de la organización, por

eso se utilizará una plataforma en Microsoft Excel donde se analizará individualmente a los empleados y también de forma general de acuerdo a los diferentes géneros de preguntas (salud, transporte, información familiar, vivienda, escolaridad, etc.). De esta manera la empresa contará con toda la información necesaria de todos sus trabajadores, y por medio de la agrupación de datos con tablas dinámicas y gráficos será más fácil visualmente analizar las opciones que fueron escogidas por los trabajadores en la encuesta.

Como se planteó anteriormente, una vez se tengan todas las encuestas listas y se haya procesado la información en la plataforma en Microsoft Excel, podrá la empresa implementar los respectivos programas de bienestar que aplicará a sus trabajadores con respecto a la información que el estudio arroje.

0.4 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Con el fin de investigar un poco más a fondo sobre el análisis socio demográfico que se realizará para POLYBOL, se considera pertinente conocer más profundamente sobre la importancia del bienestar social y responsabilidad social dentro de la empresa. Para tal efecto se iniciará con el documento llamado, “El trabajo social de empresa, un campo en proceso de cambio. Análisis de algunos factores que influyeron en su evolución,” escrito por Josefina C. Soto Martinez.

Este documento ¹ versa sobre la importancia de conocer un poco de la historia de donde surgió el tema de responsabilidad social. La década de los sesenta fue el período de mayor expansión del Trabajo Social de Empresa. Esto fue propiciado por el despegue económico y por la poca participación del Estado en programas de bienestar social, que prácticamente no existían. En ese momento se encontraban también los

llamados Planes de Desarrollo, que proporcionaban a las empresas recursos a fondo perdido, o a un largo plazo de devolución y bajos intereses, los cuales eran destinados a Obras Sociales. Cuando despegó la economía, las necesidades de la población (condiciones de vida, educación, sanidad, vivienda, ocio, etc.) fueron aumentando, en el mundo laboral incremento el deseo de un mayor bienestar social. Fue cuando los empresarios se hicieron cargo de esta inquietud implantando en sus empresas una serie de beneficios sociales como becas de estudio, ayudas de vivienda, comedores, bibliotecas, facilidades para vacaciones, etc., prestaciones a las que podían acceder tanto el trabajador como su familia.

Este documento ² afirma que *“los trabajadores no deberían ser considerados como un simple factor de la producción, sino como un ser humano que tiene que alcanzar su plenitud en todos los aspectos. Por lo que respecta a las empresas, deberían proporcionar los medios adecuados para lograr esta realización humana, en la parcela que les corresponde.”*

Se investigó también sobre casos particulares de la aplicación del concepto de Responsabilidad Social (interna) en el documento denominado: ESTUDIOS DE CASOS “Responsabilidad Social: 12 casos empresariales en Chile”, escrito por

¹ “El trabajo social de una empresa, un campo en proceso de cambio.” –Josefina C. Soto Martínez

² “El trabajo social de una empresa, un campo en proceso de cambio.” –Josefina C. Soto Martínez

Soledad Teixidó, Andrea Castro y Reinalina Chavarri en el año 2002. Allí ³ se analiza de forma general el concepto de la responsabilidad social aplicada en diferentes empresas en Chile. De esta forma se logra comprender fácilmente los ambientes laborales de las diferentes empresas y las acciones que éstas decidieron tomar para hacer cambios y mejoras necesarias.

La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), cuenta con una misión que consiste en “procurar para el hombre de trabajo, en conjunto con las empresas asociadas, ambientes laborales sanos, seguros y exentos de riesgos a fin, de preservar en plenitud su integridad tanto física como síquica.” Desde 1958, año en que fue creada, la Asociación Chilena de Seguridad ha practicado una filosofía de Responsabilidad Social, la que es definida por ellos mismos como: *“una visión de negocios que integra el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente, así como también el desarrollo profesional y el bienestar de su personal; más allá de lo que por mandato o imperativo de la ley le corresponde efectuar”*.

Esta compañía cuenta desde 1975 con un Balance Social Interno, con el fin de medir la calidad de vida laboral al interior de la empresa, siendo el primer programa de este tipo en Chile y Latinoamérica. La aplicación de un Balance Social Interno, busca ser una herramienta no sólo para medir el clima laboral sino que fundamentalmente sirve para orientar a la empresa sobre las políticas que debe realizar tanto en términos de calidad de vida laboral, remuneraciones, evaluación de desempeño, derecho de opinión, entre otros aspectos. *“La importancia interna que se le otorga a esta herramienta queda reflejada en que el balance social es publicado anualmente en conjunto con el balance comercial considerados ambos como parte de la evaluación de la empresa. El éxito en la aplicación de este instrumento, sólo ha sido posible gracias al convencimiento*

³ Estudio de Casos. “Responsabilidad social: 12 casos empresariales en Chile.” - Soledad Teixidó, Andrea Castro y Reinalina Chavarri

absoluto de parte del Presidente Ejecutivo, del Directorio y del Gerente General de la ACHS de que esta es una herramienta fundamental para una eficiente gestión empresarial. La confianza de los empleados para someterse a esta encuesta sin mayores dificultades desde hace 27 años, responde a las características de la empresa, que siendo privada y sin fines de lucro, tiene un directorio de carácter paritario que cuenta entre sus seis directores, a tres representantes de los trabajadores y a tres empresarios.” Con la experiencia de usar esta herramienta por casi 25 años, ACHS ha podido medir en forma objetiva diecinueve parámetros de satisfacción o insatisfacción laboral de su personal y de esta

forma ha podido modificar sus políticas y normas para acercar los intereses de la empresa a los de sus trabajadores.

Otro ejemplo que se encontró ⁴ fue la empresa Cámara Chilena de la Construcción (CChC). Su concepto de responsabilidad social está asociado primeramente con prestar un beneficio a los trabajadores de las empresas que las componen. En este sentido, la responsabilidad Social sería comprendida como la prestación de servicios sociales a los trabajadores de la construcción. *“Primero es una obligación moral. La visualizo, como una obligación de prestar apoyo a los trabajadores de la empresa y no sólo a los trabajadores, sino a la comunidad pobre, para que mejore sus condiciones de vida. Es tener conciencia de poder resolver los problemas sociales a través de las herramientas que uno conoce y que puede manejar para favorecer esa situación de carencias, especialmente laborales, educacionales. Significa también a mi modo de ver tener sensibilidad por el tema social,”* afirman. *“Se encuentra relacionado con generar un espacio grato con los trabajadores de la empresa, en este contexto, es responsabilidad del empresario generar este espacio con “su gente”. El concepto de Responsabilidad social en la Cámara aparece como más bien difuso, se asocia a un beneficiario directo y común, los*

⁴ Estudio de Casos. “Responsabilidad social: 12 casos empresariales en Chile.” - Soledad Teixidó, Andrea Castro y Reinalina Chavarri

trabajadores de la construcción, pero las actividades o valores asociados al concepto son menos explícitas y se encuentran ausentes de una reflexión al respecto.”

También se observa el ejemplo de la Fundación Coca-Cola. Algunas de las acciones de responsabilidad social internas que ellos toman son: obtención de vivienda propia para los trabajadores, olimpiadas deportivas, fiestas navideñas, actividades de capacitación formativas, integración de las señoras, entre otras cosas.

Y por último se analizaron las acciones de responsabilidad social del Banco Santander. Este grupo se planteó hace más de un año en su visión de negocios

abarcar la Responsabilidad Social, entendiendo esta como, “los valores éticos, el respeto a la ley y la preocupación por las personas que integran la empresa.” En este contexto, para el Banco Santander la actividad empresarial debe aportar al crecimiento y desarrollo de la comunidad. Esta visión se encuentra dentro de los valores y principios de la empresa y es compartida por todo personal de la organización. Afirman que *“al aplicar esto, se genera un clima interno favorable y aumenta la empatía del trabajador con la empresa. Plantean que la Responsabilidad Social, se trata de una ecuación de la que todos ganan: la empresa, sus empleados y la sociedad en su conjunto”*.

Para esta empresa, *“la primera responsabilidad es con sus propios empleados. Partiendo de esa premisa están cubiertas las obligaciones básicas, como sueldos, previsión, etc. Asimismo, la responsabilidad para ellos tiene que ver con preocuparse por el desarrollo profesional y personal de los empleados. La manera como se pretende lograr esto es a través de una política de “puertas abiertas”, trabajo en equipo, relaciones laborales constructivas, comunicación eficiente e incentivos basados en los méritos personales. Para poder evaluar estas iniciativas, cada dos años se realiza una encuesta de clima que mide estos indicadores y de la cual se desprenden una serie de metas y objetivos.”*

De este documento ⁵ se analiza fácilmente las acciones que tomaron estas empresas (Asociación Chilena de Seguridad, Cámara Chilena de la Construcción, Fundación Coca-Cola y Banco Santander). En general todas ven la Responsabilidad Social como un tema de suma importancia, y que debe ser aplicado primero internamente. Al contar con empleados con una buena calidad de vida se crea valor automáticamente para la empresa. Muchas de éstas para ver en qué fallan o en qué aspecto necesita ayuda sus trabajadores utilizan encuestas ciertas veces al año, como lo hará la empresa de Polybol S.A.S.

0.5 METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología a emplear en el análisis sociodemográfico de los empleados de la empresa Polybol S.A.S., cuenta en primera instancia de hacer una encuesta que contenga preguntas específicas y que abarquen todos los temas de gran importancia que la empresa debe conocer sobre todos los trabajadores de la empresa.

La segunda etapa es organizar el personal de la organización de tal manera en que se asignen 20 minutos a cada trabajador por encuesta, y que hayan máximo 4 ó 5 trabajadores realizando la encuesta al tiempo (teniendo en cuenta que se trabaja en un área de producción, y la planta no debe quedar sola en ningún momento bajo ninguna circunstancia). Polybol S.A.S. actualmente cuenta con un personal de 110 personas (incluyendo empleados de planta y administrativos).

Una vez se tenga todo el personal de la empresa organizado y establecido los días que le tocará la entrevista a cada uno, la tercera etapa constará de la realización de las encuestas por todos los empleados. Ésta tendrá lugar en Mamonal, kilómetro 5 en la empresa Polybol S.A.S., en la ciudad de Cartagena de

⁵ Estudio de Casos. "Responsabilidad social: 12 casos empresariales en Chile." - Soledad Teixidó, Andrea Castro y Reinalina Chavarri

Indias en una sala de capacitación con el fin de que los trabajadores no tengan que desplazarse lejos de su área de trabajo para realizar la encuesta.

Luego viene la evaluación de la información de las encuestas. Para ello se debe tabular la información en una plataforma en Microsoft Excel. Esta herramienta será de fácil acceso para contabilizar las respuestas (ya que muchas preguntas son cerradas), y por medio de la utilización de tablas dinámicas y gráficos será mucho más fácil visualizar la información por categorías de preguntas (familiar, salud, vivienda, etc.).

La quinta y última etapa constará de la presentación en Power Point. La información que se recolectará y analizará en las etapas tres (3) y cuatro (4) la cual presentará de una manera más sencilla y fácil de entender en diapositivas con la información que el departamento de recursos humanos de Polybol S.A.S. considera más relevante de toda la encuesta.

0.6. LOGROS ESPERADOS

Se pretende al finalizar este trabajo poder brindarle una base de datos completa de todos los trabajadores de la empresa a Polybol S.A.S. Es de extrema importancia que se pueda cumplir con las expectativas de esta organización con respecto a esta herramienta, ya que le servirá para planes futuros que quieran implementar y para ver con qué personal cuentan hoy en día, sus necesidades básicas, familiares y condiciones económicas. Es importante no solo tener una base de datos completa si no sencilla, gráfica y muy fácil de analizar.

Se pretende también que con el estudio socio-demográfico que se entregue a la empresa Polybol S.A.S., les sea de gran utilidad y facilidad para armar el plan de acción y así organizar planes de bienestar adecuados para todos sus trabajadores y que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de ellos.

0.7. PLAN DE TRABAJO

El análisis socio-demográfico que se realizará se planteará en tres etapas básicas que serán: la realización de las encuestas por los trabajadores, la tabulación de los datos en Microsoft Excel y el análisis de los datos en Excel pasado a una presentación visual en Power Point para el análisis de la empresa.

Etapas 1: Realización de las Encuestas por Trabajadores

Las encuestas constan de 35 preguntas, y cada encuesta toma en promedio alrededor de 20 minutos hacerla (a conciencia). VER ANEXO EN LA PÁGINA 47. Esta etapa será la más demorada y tomará alrededor de un mes ya que no solo se encuentra el hecho de que los empleados no pueden hacer la encuesta al tiempo debido a que no pueden dejar solo el puesto de trabajo (por motivos de seguridad con las plantas).

Para realizar las encuestas habría que hacerlo por turnos y en 3 semanas diferentes porque los empleados tienen tres jornadas de trabajo A, B y C. La jornada C labora en la noche y madrugada lo cual no permite encuestarlos adecuadamente, la A en la mañana y la B entra en las horas de la tarde cuando se acaba la jornada regular de trabajo. Es por esto que tocará esperar a que roten las jornadas de trabajo con el fin de entrevistarlos a todos cuando estén en las horas de la mañana.

Etapas 2: Tabulación de Datos en Microsoft Excel

Una vez que se termine con las encuestas de todos los trabajadores de la empresa se procederá a la tabulación de datos. Considerando que hay que digitalizar todas las 35 preguntas de los 114 trabajadores de la empresa una por

una, esta labor tomará unas dos semanas adicionales. Hay que tener en cuenta que no es solo pasar la información a digital si no armar un esquema previo en Microsoft Excel donde por medio de tablas dinámicas sea más fácil para la empresa conocer sobre cada uno de sus empleados de una forma organizada.

Etapas 3: Análisis de Datos en Excel para Presentarlos Visualmente en Power Point

Una vez se cuente con la base de datos de todos los empleados de la empresa de forma organizada, se proseguirá a construir los gráficos en los que se muestra toda la información relevante de forma más sencilla y clara. Este proceso tomará alrededor de una semana como mucho para organizar todas las ideas importantes de la encuesta en una presentación en Power Point para poder presentársela a la junta directiva de Polybol S.A.S. y de esta manera se haga más sencillo tomar decisiones para la organización y ejecución de planes de bienestar que se implementarán en la empresa en el año 2012.

1. ANÁLISIS SOCIO DEMOGRÁFICO DE POLYBOL S.A.S.

La encuesta que se aplicó a los empleados de Polybol S.A.S. consta de diferentes áreas de análisis como información personal del trabajador, información familiar (cónyuges, hijos, vivienda, vivienda y finanzas), recreación y deporte, salud y transporte y es precisamente en estas áreas de análisis que se presentarán los resultados.

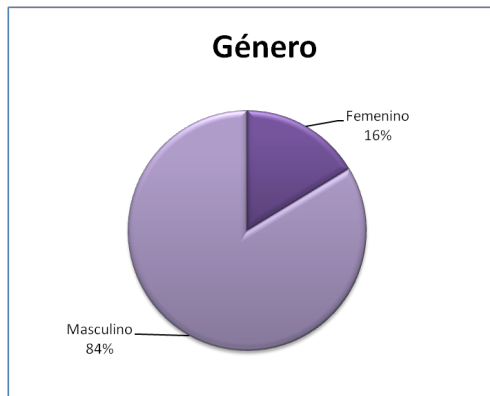
Los empleados fueron cuestionados para crear una base de datos para la empresa y con posterioridad poder buscar la información referente a cada uno de ellos de una forma fácil y precisa por medio del programa Microsoft Excel, además se podrá asociar información de los empleados por medio de “tablas dinámicas” que se programan para asociar la información de la forma como más se necesite con otras áreas.

1.1 INFORMACIÓN PERSONAL

En el área de análisis sobre información personal del trabajador se encuentra una reseña propia de cada uno de los empleados de POLYBOL S.A.S. como es por ejemplo el género, la edad, el estado civil, el número de hijos, el estrato y el grado de escolaridad.

En el gráfico 1 se puede constatar que de un total de 110 empleados encuestados en la empresa POLYBOL S.A.S., ésta arroja que un 84% de los empleados son de género masculino (92 de estos con un promedio de edad de 36 años), y el 16% restante es de género femenino (18 de las trabajadoras tienen edad promedio de 39 años). En general, los trabajadores de POLYBOL tienen un promedio de 36 años de edad.

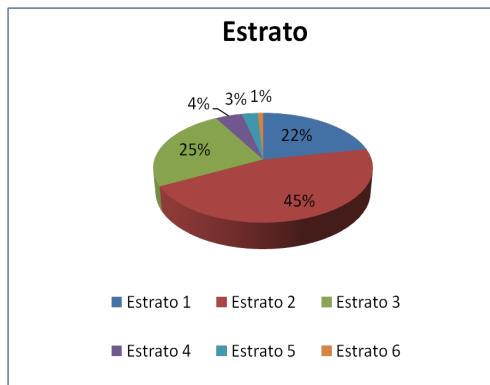
Grafico 1: Género de empleados



Fuente: Cálculo de los autores

En el gráfico 2 se destaca que la gran mayoría de empleados de POLYBOL (con un 45%) son de estrato 2, seguidos por estrato 3 (25%) y estrato 1 (22%). El porcentaje más pequeño consta de los empleados que son de estrato 6 (1%).

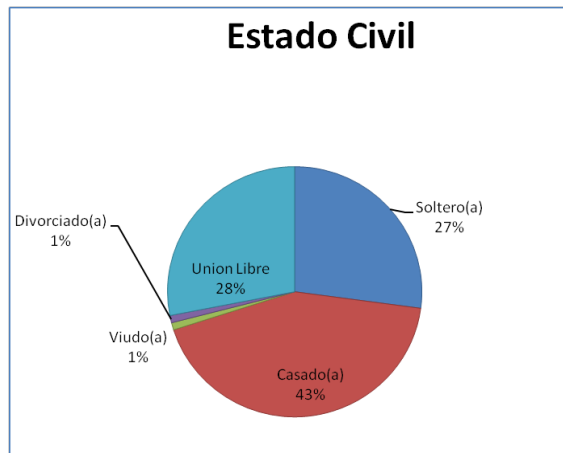
Gráfico 2: Estrato de empleados



Fuente: Cálculo de los autores

En el gráfico 3 se puede ver que el 28% del total de los empleados viven en unión libre, 27% están solteros actualmente, 43% casados y el 1% divorciados.

Gráfico 3: Estado civil de los empleados



Fuente: Cálculo de los autores

Por otra parte, con relación al nivel de estudios alcanzado por los colaboradores de POLYBOL, se observa en la tabla 1 que la gran mayoría de los empleados de la empresa (35 trabajadores) llegaron a cursar el bachillerato completo (gráfico 4), seguidos por (32 trabajadores) el título de técnico completo (gráfico 5). Incluso si se realiza un análisis por estratos socioeconómicos se encuentra que de quienes solamente recibieron el bachillerato, en su mayoría pertenecen a los estratos 1, 2 y 3. Hay además 26 personas que tienen el nivel de pregrado (técnico o universitario) pero de manera incompleta, quienes en su mayoría son también de estratos 1 al 3. Se puede analizar también de una forma más general en el gráfico 4.

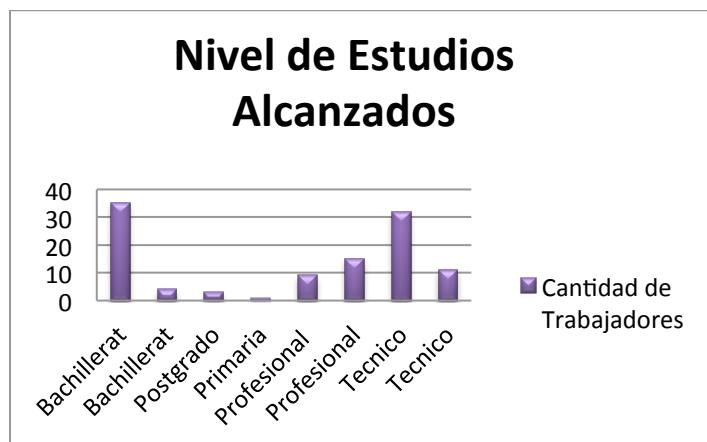
Tabla 1: Nivel de estudios alcanzados por estratos

Nivel estudios / Estrato	1	2	3	4	5	6	NR	Total general
Bachillerato Completo	9	12	9	1			4	35
Bachillerato Incompleto	2	2						4
Postgrado			1	1	1			3
Primaria completa	1							1
Profesional		1	4	1		1	2	9
Profesional Incompleto	2	7	4	1	1			15
Tecnico Completo	5	14	7		1		5	32
Tecnico Incompleto	2	5	3	1				11
Total general	21	41	28	5	3	1	11	110

Fuente: Cálculo de los autores

De forma más general y relativa se aprecia el nivel de estudios alcanzados por los trabajadores en el gráfico 4, destacándose considerablemente aquellos trabajadores que cursaron el bachillerato completo y técnico completo, seguido por los profesionales, profesionales incompletos y técnicos incompletos.

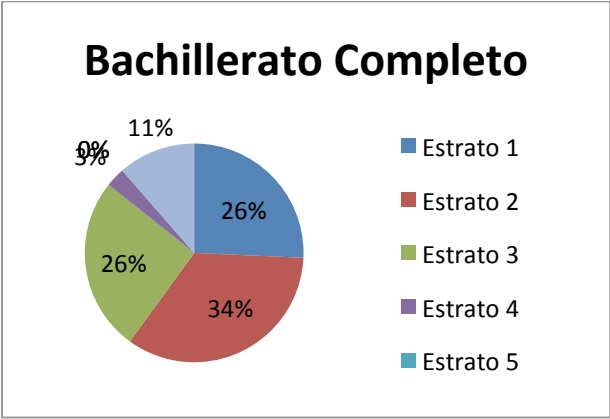
Gráfico 4: Nivel de estudios alcanzados por los trabajadores



Fuente: Cálculo de los autores

El 34% de los trabajadores de la empresa los cuales cursaron el bachillerato completo son estrato 2, seguidos por el 26% estrato 3 y otro 26% estrato 1.

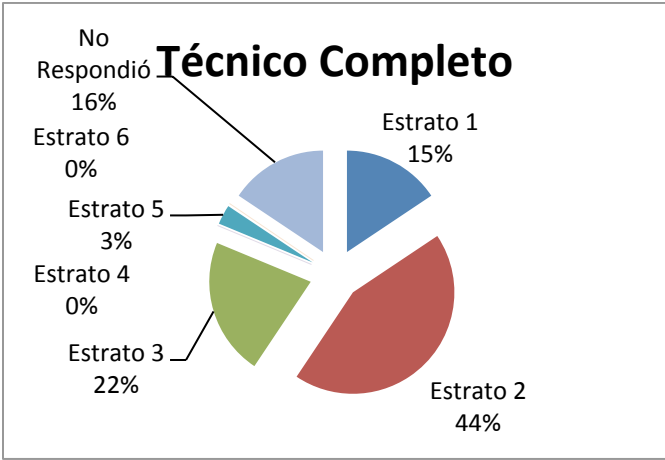
Gráfico 5: Trabajadores que cursaron Bachillerato completo



Fuente: Cálculo de los Autores

El 44% de los trabajadores de la empresa que cursaron carreras técnicas son estrato 2, seguido por un 22% de trabajadores estrato 3 y un 15% estrato 1. Todos estos graduados como técnicos.

Gráfico 6: Trabajadores que cursaron carreras Técnicas



Fuente: Cálculo de los autores

En el gráfico 7 se analiza aquellos trabajadores los cuales cursaron una carrera profesional o técnica pero que por alguna razón no la terminaron. El 46% de los trabajadores de la empresa Polybol que abandonaron su carrera son estrato 2, seguidos por un 27% estrato 3 y un 15% estrato 1.

Gráfico 7: Profesionales y Técnico Incompletos



Fuente: Cálculo de los autores

1.2 INFORMACIÓN FAMILIAR

En el área de información familiar, se analiza más a fondo la vida personal de los encuestados en relación con su vida familiar, su vivienda y las finanzas familiares. Estos aspectos se analizan individualmente en los siguientes apartes.

1.2.1. Vida familiar

Aquí se obtienen datos básicos de cuál es la situación civil actual de los empleados y sus familias, para ello se realizaron preguntas relacionadas con el cónyuge tales como: edad, ocupación, nivel educativo y si tienen planes de retomar estudios. Con respecto a los hijos, como no todos los empleados tienen,

solo la respondieron aquellos que si tenían hijos. Se encontró en esta área la situación de cada uno de los hijos de los empleados, pues es de vital importancia para POLYBOL saber qué edad tienen estos, si cursan estudios, qué hacen en vacaciones y en su tiempo libre, saber cómo educan los empleados a sus hijos, y por último preguntarles a los padres como les gustaría que los capacitaran en cuestión de relaciones familiares.

Como se identifica en la tabla 2, en su mayoría los trabajadores tienen una vida en pareja, ya sean casados (42,7%) o en unión libre (27,2%), mientras que el 26,3% son solteros. El 0.9% son viudos y el 2.7% no respondió.

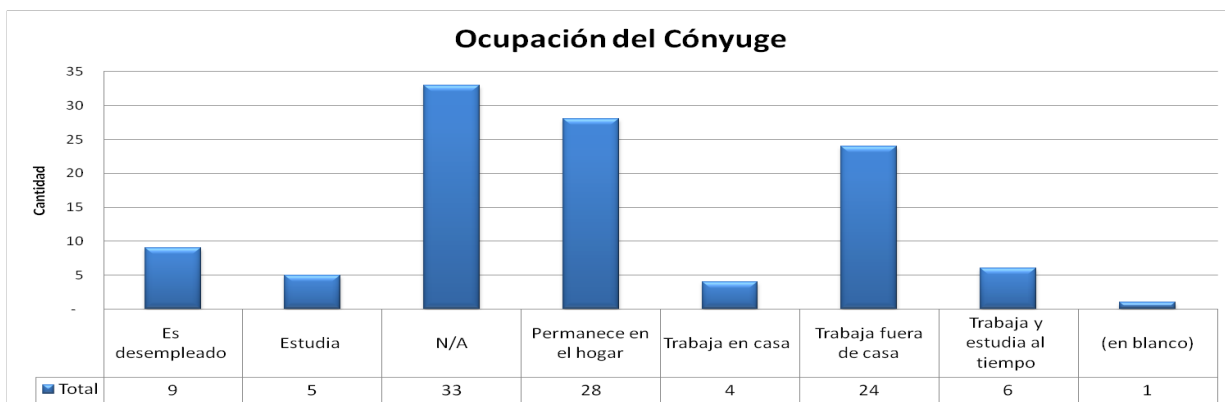
Tabla 2: Estado civil de trabajadores acorde al género

	Femenino	Masculino	Total general
Casado(a)	6	40	47
Soltero(a)	8	21	29
Union Libre	2	28	30
Viudo(a)	1		1
No Respondió		3	3
Total			110

Fuente: Cálculo de los autores

Relacionado con lo anterior, es claro que no todos los empleados pueden contestar a la pregunta sobre la ocupación del cónyuge, en tal sentido esta pregunta solo la contesta el 69% de los empleados. En consecuencia para esta pregunta, la población total de los encuestados es menor (76 empleados). De este 69%, 11.8% cuentan con cónyuges desempleados, el resto de cónyuges: el 6.5% estudia, el 36.8% permanece en el hogar, el 5.2% trabaja en casa, el 31.5% trabajan fuera de la casa y el 7.8% restante trabaja y estudia al mismo tiempo, según se observa en el gráfico 8.

Gráfico 8: Ocupación del cónyuge



Fuente: Cálculo de los autores

Según se observa en la tabla 3, un alto porcentaje de los hijos se encuentra en edad escolar, 53 niños se encuentran realizando la primaria (27.2%), 59 jóvenes el bachillerato (30.2%), 14 están llevando a cabo estudios técnicos o tecnológicos (7.2%) y 20 están estudiando en Universidad (10.2%).

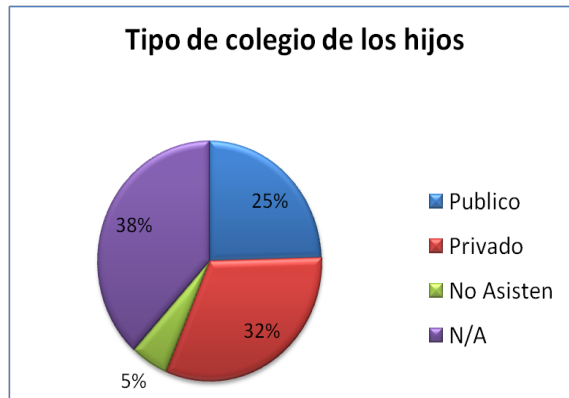
Tabla 3: Hijos de los trabajadores y su nivel educativo actual

	Edad			Nivel Educativo			
	0 a 12 años	12 a 17 años	18 o más	Primaria	Bachillerato	Técnico/ Tecnológico	Universitario
Hombres	47	23	30	26	36	7	9
Mujeres	50	19	26	27	23	7	11

Fuente: Cálculo de los autores

De los estudiantes de primaria y bachillerato, el 25% de los hijos estudian en colegios públicos, el 32% en colegios privados y el otro 5% no asisten. El 38% restante no aplica debido a que los trabajadores o no tienen hijos o sus hijos no tienen la edad suficiente para estar en un colegio.

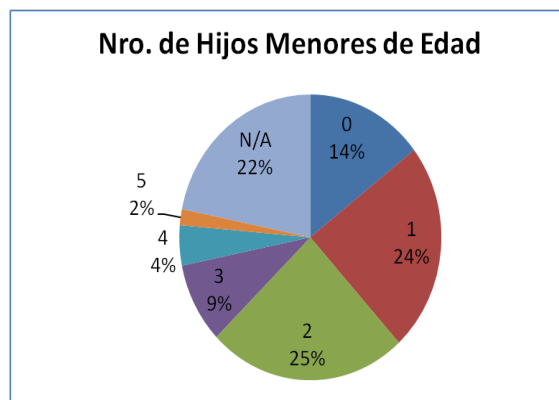
Gráfico 9: Tipo de colegio al que asisten los hijos



Fuente: Cálculo de los autores

Aquellos trabajadores que tienen hijos, el 24% de estos solo tiene un hijo menor de edad, el 25% tienen dos hijos menores de edad, el 15% de estos tienen 3 o más hijos menores de edad, el 14% tienen todos sus hijos mayores de 18 años, y para el 22% de los trabajadores no aplica esta pregunta debido a que no tienen hijos.

Gráfico 10: Cantidad de hijos menores de edad



Fuente: Cálculo de los trabajadores

A continuación (tabla 4) se observa que los hijos menores de 15 años son cuidados principalmente por uno de los padres que permanece en clase (29%) o por un familiar mayor de 18 años (9%); otros delegan tal atención a terceros como el colegio (13%) o la guardería (5%).

Tabla 4: Cuidado de los hijos menores de 15 años

	Cantidad	%
En casa con uno de los padres	32	29%
Al cuidado de un familiar mayor de 18 años	10	9%
En guardería	5	5%
En el Colegio	14	13%
Al cuidado de una empleado o niñera	2	2%
Solos en casa	1	1%
No Respondió	6	5%
N/A	40	36%

Fuente: Cálculo de los autores

La pregunta siguiente -otra vez estaban dirigida a aquellos padres que tienen hijos, por lo cual 43 responden No Aplica-, hace referencia al uso del tiempo de los hijos mientras están de vacaciones: 5 empleados manifestaron que sus hijos toman cursos de deporte, danzas, música o artes. 6 participa en programas de vacaciones recreativas, 7 van a visitar parientes a otras ciudades, 4 se van de vacaciones junto con sus padres y 45 restantes se quedan en la casa (la cifra más representativa).

Gráfico 11: Uso del tiempo en vacaciones de los hijos de empleados

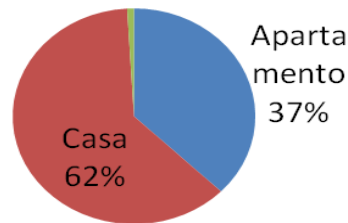


Fuente: Cálculo de los trabajadores

1.2.2. Vivienda familiar

Además se indagó en aspectos relacionados con la vivienda familiar con el fin de conocer cuáles son las necesidades básicas de los empleados y las condiciones de las residencias que habitan. En esta sección se realizaron preguntas básicas como si son propietarios de sus residencias, además se profundizó en preguntas como número de cuartos, si tienen cocina, servicios básicos con los que cuentan en su hogar y las condiciones físicas de la vivienda.

Gráfico 12: Tipo de vivienda

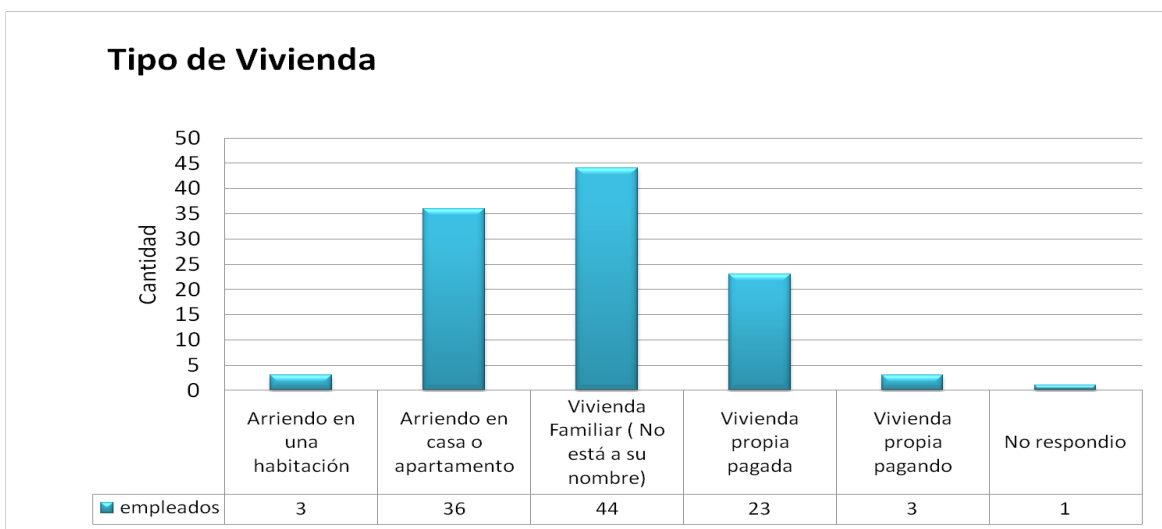


Fuente: Cálculo de los autores

Sobre el tipo de vivienda donde viven los empleados de POLYBOL S.A.S., se ve que el 62% viven en casa, el 37% en apartamento, y el 1% restante no respondió a esta pregunta.

Además, indagando con mayor profundidad se detalla que 40% habitan en vivienda familiar que no está nombre propio, le sigue el 33% que habitan en casa o apartamento arrendado, el 21% ya tienen una vivienda que ha sido completamente pagada, el 3% viven en arriendo en una habitación al igual que otro 3% que se encuentran pagando su vivienda.

Gráfico 13: Tipo de vivienda en la que habita el empleado



Fuente: Cálculo de los autores

Finalmente, con relación a la misma vivienda se interrogó sobre las condiciones de la misma y el número de personas que habitan en ella para determinar sobre si este debe ser un factor para mejorar las condiciones de vida de los empleados; los resultados indican que la gran mayoría de empleados, el 95%, (103) consideran que viven en una vivienda adecuada, sin embargo, sería importante tomar medidas para el caso de 6 personas que aseguran vivir en zona de riesgo, en hacinamiento crítico y en vivienda sin servicios públicos (tabla 5).

Tabla 5: Clasificación de la vivienda

Clasificación de Vivienda	Número de Personas											Total general
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	12	NR	
Hacinamiento critic						1						1
Vivienda adecuada	1	5	12	26	19	16	10	2	3	1	8	103
Vivienda en zona de riesgo				1	2	1						4
Vivienda sin servicios públicos					1							1
Total general	1	5	12	27	22	18	10	2	3	1	8	109

Fuente: Cálculo de los autores

De hecho, en la misma tabla 5 se observa que por ejemplo, quien asegura que habita en una vivienda sin servicios públicos, no solo es él, sino su familia compuesta por 5 personas; así mismo con los 4 empleados que afirman que viven en zona de riesgo (La Candelaria, Boston, Torices y Urbanización Pedro Salazar). Uno de ellos representa una familia de 4 personas, 2 de los trabajadores de POLYBOL viven con su familia compuesta por 5 personas y el cuarto, tiene una familia de 6 personas, lo que implica un total de 20 personas relacionadas con la compañía en situación de riesgo.

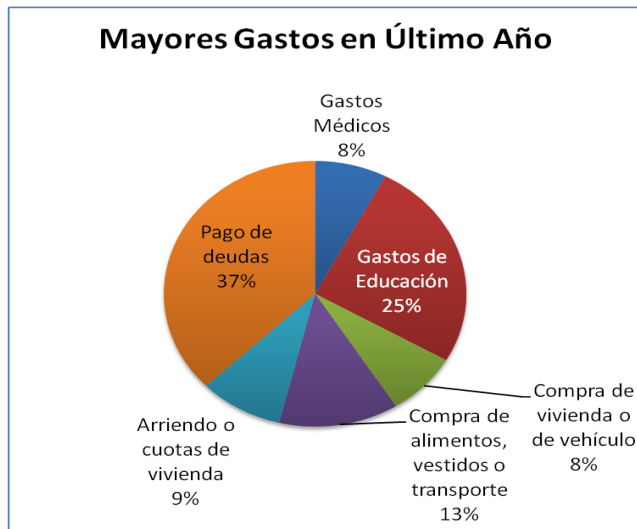
En la tabla anterior, se observa que la gran mayoría de empleados viven con aproximadamente de 4 a 6 personas más. Las viviendas en su mayoría se conforman por 2 ó 3 habitaciones. El 66, 36% de las viviendas cuentan con un baño, el 25,45% con 2 baños y el 100% de las viviendas tienen solamente una cocina.

1.2.3. Finanzas familiares

Para indagar más a fondo sobre las finanzas de los empleados y la manera cómo distribuyen su salario o si hay otros ingresos además del salario del empleado en el hogar, se realizaron preguntas tales como, alcance de los ahorros, si existen ahorros para casos de emergencia, si hay otros ingresos en el hogar, si cuentan con pólizas de seguro tanto de salud como de artículos u otros bienes materiales, y como se encuentra la situación económica del hogar.

Con respecto a los mayores gastos que los empleados de POLYBOL S.A.S enfrentaron en el año que pasó, las respuestas fueron variadas: la mayoría, 37% de los empleados utilizaron sus recursos para el pago de deudas, seguido por gastos de educación, con un 25%, en tercer lugar, la compra de alimentos, vestidos o transporte con un 13%. Los últimos lugares son ocupados por el arriendo o las cuotas de pago de vivienda con un 9% y finalmente, un 8% es utilizado tanto

Gráfico 14: Gastos del trabajador en el último año (2011)

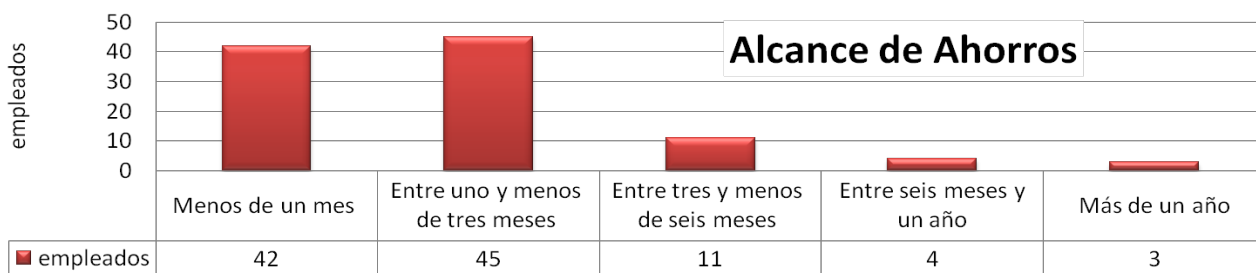


Fuente: Cálculo de los autores

para gastos médicos como para compra de vehículo o vivienda.

Observando la otra cara de la moneda, los ahorros, el 75% de los empleados aseguran que no tienen capital en caso de emergencia. En el caso de los ingresos familiares, provienen principalmente únicamente de la nómina del trabajador (55%) y de la nómina tanto del trabajador como de su cónyuge (29%). En otros casos, combinan la nómina con otros ingresos: por ejemplo arriendo de una propiedad (2%), microempresa familiar (2%) y giros provenientes del exterior (1%)

Gráfico 15: Alcance de ahorros de empleados (en caso de no tener más ingresos)



Fuentes: Cálculo de los autores

Por otro lado, y lo cual preocupa enormemente a la empresa, y debe angustiarnos como seres humanos es que 13 personas manifiestan que por falta de dinero algún miembro del hogar ha dejado de consumir alguna comida: desayuno (9), almuerzo (3), comida (1) y 12 personas revelan dificultades económicas que ha impedido pagos, especialmente de la energía eléctrica y del arriendo.

Los aspectos del mantenimiento escolar que más se les dificulta a los empleados de POLYBOL que tienen hijos es la compra de textos y útiles escolares con un 38% y el pago de pensiones con un 10%, seguido por el pago de la matrícula (7%). El 38% del personal no contestó ya que para ellos no aplica la pregunta porque no tienen hijos.

Tabla 6: Aspectos del mantenimiento escolar que más se le dificulta al trabajador

Gastos escolares más representativos	Cantidad	%
Compra de textos y útiles escolares	42	38%
Compra de uniformes	1	1%
Pago de Transporte escolar	1	1%
Pago de pensiones	11	10%
Pago de bono escolar	0	0%
Pago de matrícula	8	7%
No Respondió	5	5%
N/A	42	38%

Fuente: Cálculo de los autores

Por último en esta sección se indagó sobre la percepción de la economía en general y en la tabla 6 se pueden observar las respuestas de los empleados de POLYBOL, e incluso se dividieron las respuestas por estrato para realizar un cruce de información con dos variables. Los resultados demuestran que según la percepción de los encuestados la economía sigue igual (46 trabajadores o 42%) y en algunos casos ha mejorado algo (38 trabajadores ó 35%), las 4 personas que pertenecen a los estratos 5 y 6, definitivamente no coinciden con su percepción sobre la economía, las 5 personas que mencionan que la situación ha empeorado mucho pertenecen a los estratos 2 y 3.

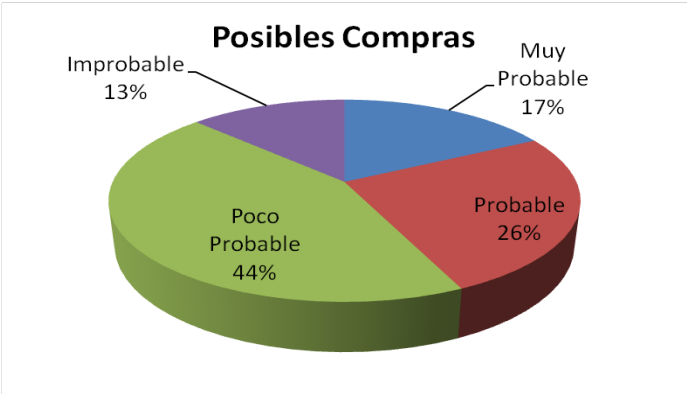
Tabla 7: Percepción de la economía con respecto al estrato

	1	2	3	4	5	6	NR	Total general
Ha empeorado algo	2	3	3		1		1	10
Ha empeorado mucho		3	2					5
Sigue igual	11	20	10	2	1		2	46
Ha mejorado algo	5	11	12	1	1		8	38
Ha mejorado mucho	3	1	1	2				7
No Respondió		3				1		4
Total general	21	41	28	5	3	1	11	110

Fuente: Cálculo de los autores

Es por esa percepción de poco avance en la economía que el 44% de todos los

Gráfico 16: Posibilidad de compras por el empleado



Fuente: Cálculo de los autores

trabajadores de la empresa afirman que es poco probable que hagan posibles compras en su hogar, aunque un 26% refuta que es probable que si hagan algunas compras (gráfico 16).

1.3 SALUD

Otra área de análisis en la encuesta fue la salud. Era de vital importancia conocer la facilidad al acceso a la salud, miembros con limitaciones físicas en el hogar, causas de problemas en el hogar y prioridades en el hogar. Estos fueron algunos ítems los cuales indagamos en esta sección.

A manera de introducción se revisaron las Empresas Promotora de Salud a la que se encuentran afiliados los empleados de POLYBOL. Principalmente se encuentran Salud Total y Coomeva, con un 53,6% y 20.9%, respectivamente (tabla 7).

Tabla 8: EPS del trabajador en relación con el estrato

EPS	1	2	3	4	5	6	NR	Total
Salud Coop	2	2	2					6
Cafesalud		1						1
Salud Total	12	24	15	2			6	59
Susalud			1					1
Colmédica		1	1		1			3
Nueva EPS		1	1	1				3
Coomeva	2	8	7		1	1	4	23
Aliansalud		1		1				2

Fuente: Cálculo de los autores

En este tema de salud preocupa sobremanera que 8 empleados de la empresa POLYBOL SAS manifiestan que familiares suyos (3 cónyuges, 2 hijos, 1 tío, 1 hermano) no tienen acceso a servicios de salud, además 12 colaboradores tienen familiares con limitaciones físicas como baja visión, bipolaridad, esquizofrenia, audición, etc, según se observa en la tabla 8 con mayor detalle.

Tabla 9: Discapacidades de familiares

Papá	Mamá	Hijo (a)	Cónyuge	Hermano
Baja Visión	Bipolaridad	Esquizofrenia	Hernia Discal	Audición
Epilepsia	Limitación Física	No Respondio	Amputacion	Limitación Física
Discapacidad				No Respondió

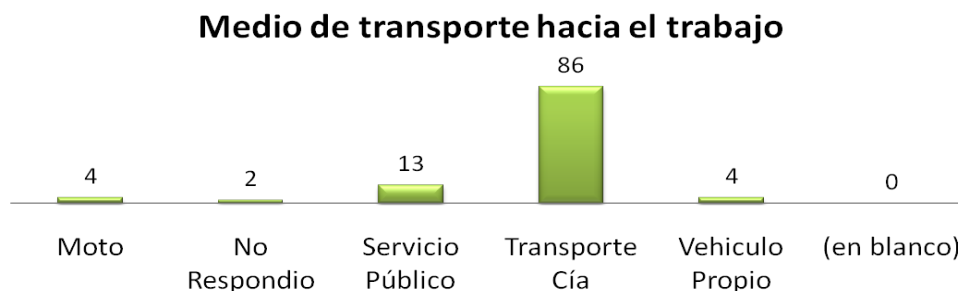
Fuente: Cálculo de los autores

1.4 TRANSPORTE

En esta sección se interrogó a los colaboradores para conocer los medios de transporte en los cuales se desplazan para llegar al trabajo, cuánto tiempo demoran en este y si es de fácil acceso para hacer uso de este.

Ya que la empresa POLYBOL S.A.S. se encuentra un poco retirada de la zona urbana de la ciudad de Cartagena de indias, se les preguntó a los empleados como era el medio de transporte que ellos utilizaban para llegar al trabajo. Encontramos que 86 de ellos llegan en el transporte de la compañía, 13 utilizan servicio público, 4 llegan en motocicleta, otros 4 tienen su vehículo propio y dos no respondieron a esta pregunta.

Gráfico 17: Medio de transporte en el cual se desplaza al trabajo



Fuente: Cálculo de los autores

Igualmente, en los gráficos 15 y 16 se observa la evaluación de los empleados en cuanto al tiempo que tarda en llegar al trabajo y la facilidad del medio de transporte generalmente utilizado.

El gráfico 18, demuestra que los empleados demoran desde su casa entre 30 minutos y una hora (36%), 24% durante menos de 30 minutos, y un 15% más de una hora.

Gráfico 18: Tiempo que tarda al trabajador en llegar al trabajo

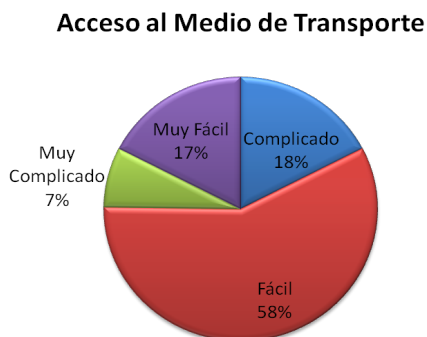
Tiempo de llegada al trabajo



Fuente: Cálculo de los autores

Observando el gráfico 19, se concluye que existe facilidad para el acceso al medio de transporte, solamente un 7% indica que es muy complicado dicho acceso. 63 empleados respondieron que era fácil acceder a este, 19 responden que es complicado, por igual parte otros 19 responden que es muy fácil, y los 8 restantes respondieron que es muy complicado acceder al transporte para llegar al trabajo.

Gráfico 19: Facilidad del medio de transporte que generalmente utiliza el trabajador



Fuente: cálculo de los autores

Para verificar a cuál medio de transporte se hacía referencia cuando se hablaba de que era muy complicado el acceso se construyó la tabla 10, en la que se observa que se estaba haciendo alusión al transporte de la compañía y que en total 27 personas manifiestan que es complicado o muy complicado acceder a él; este punto debe ser observado con detalle.

Tabla 10: Transporte utilizado por los empleados y la facilidad de su uso

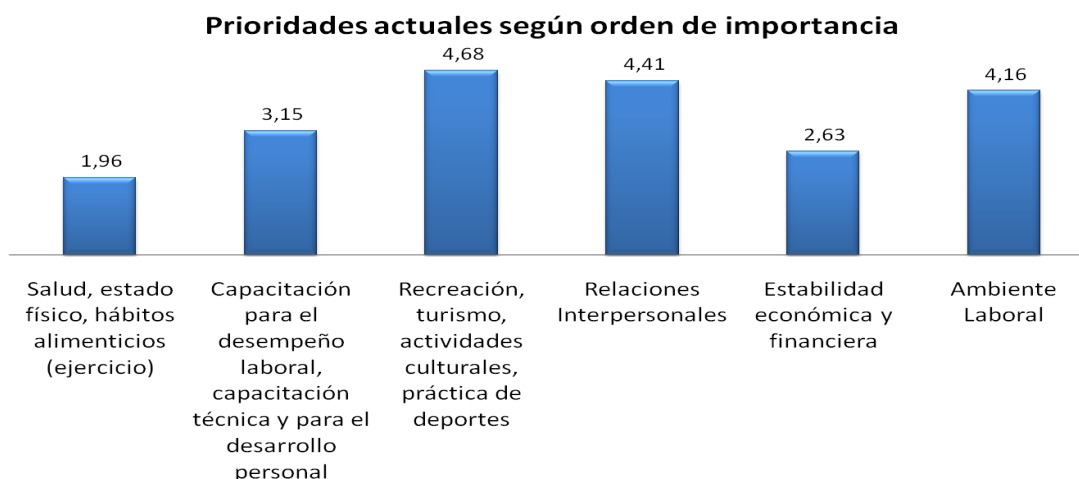
	Moto	NR	Servicio Público	Transporte Cía	Vehículo Propio	Total general
Muy Fácil	1	1	2	13	2	19
Fácil	1	1	7	54	1	64
Complicado	1		4	13	1	19
Muy Complicado	1			7		8
Total general	4	2	13	86	4	110

Fuente: Cálculo de los autores

1.5 PRIORIDADES DE LOS EMPLEADOS

La encuesta termina con las prioridades que tiene el personal de POLYBOL S.A.S. Ante tal interrogante, la gran mayoría de los empleados afirman que las prioridades más importantes son: salud, estado físico, hábitos alimenticios (ejercicios), seguida por estabilidad económica financiera, según se observa de acuerdo con el ranking establecido por los empleados, donde 1 era el de mayor importancia; en tal sentido la variable más cercana a 1, será la que tiene mayor prioridad, según se observa en el gráfico 17. La menos importante es recreación, turismo, actividades culturales y práctica de deportes, precisamente elementos importantes en el Bienestar Social.

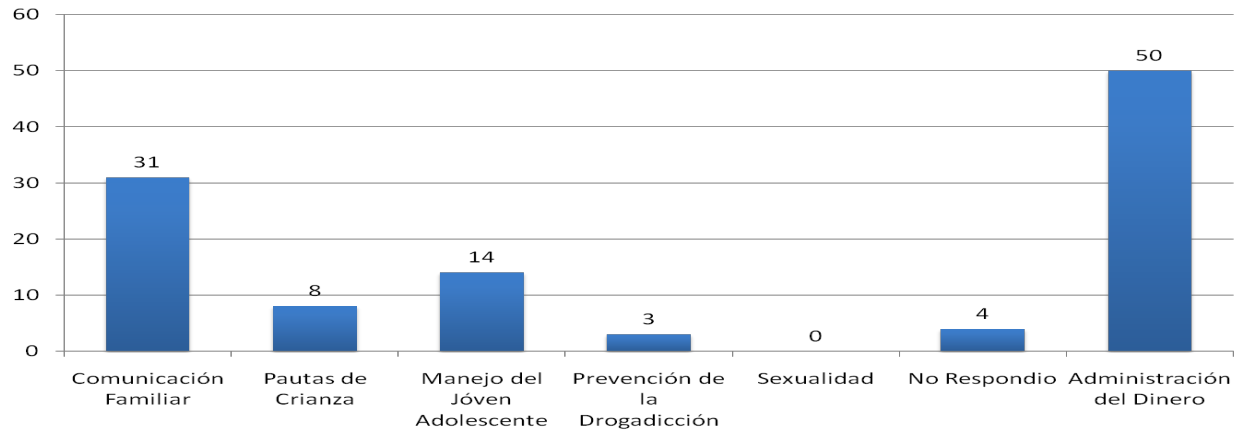
Gráfico 20: Prioridades de los trabajadores (promedio de 1-6; 1 de mayor importancia)



Fuente: Cálculo de los autores

Ya finalizando y relacionado con el tema de capacitación, los empleados consideran de gran importancia capacitarse en algún curso con relación a la administración del dinero (45.4% de los empleados), comunicación familiar (28.2% de los empleados) y también sobre el manejo del joven adolescente (12.7%), según se puede observar en la gráfica 18.

Gráfico 21: Interés en capacitaciones



Fuente: Cálculo de los autores

2. PLAN DE ACCIÓN ACTUAL: EMPRESA POLYBOL S.A.S.

Después de realizadas las encuestas y tabulada la información se analizaron los resultados. El área de gestión humana planteó un plan de acción que se debe ejecutar con el fin de mejorar aquellos aspectos de la empresa que lo necesitan.

Se encontró que el 2% de los trabajadores han cursado hasta 5to de primaria. Por lo cual el tema se debatió en la Junta Directiva y sus miembros coincidieron en posibles soluciones que son las siguientes: uno, concientizar al trabajador sobre la importancia de tener el Título de bachiller para aspirar a capacitaciones en carreras técnicas. Dos, inscribir al trabajador en la institución CODEBOL (colegio ubicado en el Pie de la Popa), con el fin de realizar la validación del bachillerato.

Suponiendo que se ejecuten lo que proponen las soluciones automáticamente se elevaría el nivel de educación de los trabajadores bachilleres, lo cual a su vez serían aptos para poder seguir sus estudios como técnicos o profesionales. Esta acción se implementará en Enero del 2012 y tendrá un seguimiento cada 3 meses para evaluar el cumplimiento y los resultados que se vayan obteniendo con el progresivamente del tiempo.

También se analizó que el 32% de los trabajadores iniciaron una carrera técnica pero la suspendieron por alguna razón. Se propusieron dos acciones para este problema. Primero, concientizar al trabajador sobre la importancia de finalizar su carrera técnica en las diferentes especialidades, y la otra es certificar al trabajador por competencias a través del SENA, y de esta manera se obtendrá un trabajador técnico calificado. Estas acciones pretenden ser implementadas desde ahora, Noviembre del 2011 y tendrá un seguimiento de cada dos meses para evaluar su seguimiento.

Mediante el análisis socio-demográfico se obtuvo que el 37% de los trabajadores viven en apartamentos o casas arrendadas y algunos, en casa de los padres. Para esto se servirá de apoyo al trabajador con el fin de organizar un plan de ahorros que le permita aspirar a compra de vivienda y se conseguirá ayuda de la Caja de

Compensación para la participación de los empleados de POLYBOL S.A.S. en los sorteos para subsidios de vivienda. Estas acciones se implementarán de Enero a Diciembre de 2012, para lo cual se hará un seguimiento todos los meses para evaluar el cumplimiento.

Otro hallazgo mediante el análisis hecho fue que el 49% de los trabajadores consideran importante capacitarse para mejorar las relaciones familiares en temas como manejo de dinero, pautas de crianza, etc. Para esto se capacitará al trabajador y cónyuges en temas adecuados que permitan un mejor manejo de las relaciones familiares como lo es la comunicación familiar, pautas de crianza, manejo del joven adolescente, etc., y también capacitar a los trabajadores y realizar un taller del manejo efectivo del dinero con el fin de que el trabajador cree la cultura del ahorro y control de gastos de acuerdo a sus ingresos. Con esto se espera una mejor calidad de vida para el trabajador y su grupo familiar. Esta acción se implementó desde este mes, Octubre de 2011 y se realizará un seguimiento todos los meses para evaluar su efectivo cumplimiento.

Debido a que la encuesta fue tan larga, se eligieron los cuatro temas más relevantes, los cuales fueron analizados anteriormente. El área de gestión humana sigue analizando cuidadosamente todos los aspectos del análisis socio-demográfico de la empresa para identificar las debilidades y fortalezas de cada área para luego tomar un plan de acción para mejorarlas.

RECOMENDACIONES A SEGUIR:

Después de desarrollar el censo socio demográfico en la empresa Polybol S.A.S y conocer las carencias o necesidades de los empleados, queremos resaltar que nos llamó mucho la atención que el departamento de recursos humanos es muy informal y limitado, ya que solo se encarga de realizar el reclutamiento de personal. Hoy en día en cualquier empresa a nivel mundial las necesidades y motivación de las empleadas juegan un papel fundamental dentro de la empresa. Por ende, ellos necesitan tener la confianza de poder contar con este departamento cada vez que tengan algún tipo de reclamo, percance, etc. Nosotros pensamos que para poder llevar a cabo las soluciones que los señores de la Junta Directiva plantearon, es fundamental tener un equipo de trabajo en recursos humanos más comprometido con sus empleados ya que ellos son los que estarían a cargo de la supervisión o seguimiento de las acciones que la empresa está emprendiendo. Está comprobado que el capital humano en las empresas es un factor de mucha importancia.

Siendo consecuente con el párrafo anterior vamos a describir detalladamente los diferentes planes de acción el cual el responsable de la ejecución de ellos es el Departamento de Recursos Humanos:

1.) Incentivos para terminar el Bachillerato:

Consideramos que el plan de acción que está realizando la empresa respecto a este tema es el adecuado. Al conseguir el convenio con el Instituto CODEBOL beneficiará enormemente a los empleados. Más sin embargo esto tiene que ir acompañado con la flexibilidad de horarios de sus trabajadores. Ya que puede que en algunos casos las clases de bachiller coincidan con el horario laboral. Otro punto importante es ver la posibilidad de darle espacios a los empleados para realizar sus tareas en algún momento del tiempo laboral, porque en muchos casos

puede que no tengan computadoras o equipos necesarios para realizar sus tareas en casa. Obviamente ese tiempo sería con límites. Para terminar el análisis de este plan de acción consideramos importante ayudarles por medio de préstamos o becas para que ellos puedan pagar sus cursos y así no sentir tanto el gasto en su salario y de la misma forma incentivarlos.

La importancia del desarrollo de este, es que es un requisito para el siguiente plan de acción que vamos a analizar, debido a que sin título de bachiller no puedes estudiar para lograr ser un profesional o un tecnólogo. El resultado de este plan de acción no lo describimos como inmediato, más bien es a largo plazo ya que es la base de lo que pueden llegar a ser en un futuro. Respecto al seguimiento de la ejecución es muy relativo, a veces algunos empleados se sienten muy viejos para empezar a estudiar y en algunos casos les puede dar vergüenza, así que lo que puede hacer el departamento de recursos humanos es hablar con ellos personalmente y motivarlos.

El costo aproximado de este plan de acción es bajo en comparación a otros, ya que por medio del instituto CODEBOL los costos no serán muy elevados. Hablamos de un aproximado de \$100.000 pesos por empleado que correspondería a la matrícula.

2.) Incentivo para lograr ser Profesionales o Tecnólogos

Después de haber terminado el plan de acción anterior, o cualquier empleado que sea Bachiller puede beneficiarse de este plan de acción. Al graduarse como profesional o Tecnólogo puede aspirar a un mayor salario o posición en un futuro. Además que crecen en su interior porque pueden cumplir sus sueños y metas personales. En este plan de acción recomendamos lo mismo que en el anterior. Lo único que agregamos es firmar un contrato con su empleado en el cual se pacta que al recibir la beca o préstamo el empleado debe trabajar por un tiempo establecido en la empresa durante y luego de haber estudiado. Esto se hace para poder ver la educación de los empleados como una inversión a largo plazo, no

necesariamente como un gasto, ya que ellos lo recompensaran con conocimiento e implementar nuevas estrategias en la empresa.

El costo de este plan de acción depende de muchos factores, tales como, si es tecnólogo o profesional, de la universidad que se estudie, el número de semestres y de la cantidad de empleados que quieran beneficiarse. Por tal motivo para poder dar una cifra más exacta tendríamos que convocar a cada empleado y ver sus planes. Un aproximado puede ser de un millón a tres millones y medio semestral por empleado.

En este plan de acción es importante que aparte de ser dirigido por el departamento de recursos humanos se pueda contar con la ayuda del departamento financiero.

3.) Capacitaciones del manejo del dinero y relaciones familiares

En este plan de acción recomendamos ser muy cautelosos para saber hacer las cosas bien sin correr el riesgo que en un futuro esto termine siendo negativo para la empresa. Es importante hacer charlas o conferencias sobre superación personal. Ya entrar a fondo sobre la crianza de los hijos es muy difícil, ya que uno no sabe hasta qué punto adquieren ellos confianza y de pronto no sepa diferenciar cuando están en su lugar de trabajo y cuando están en su hogar. Esto lo decimos en el sentido que no vayan a la empresa a utilizar el tiempo en otros temas diferentes a sus obligaciones, quizás un día quieran más permisos personales etc. Como quien dice en el lenguaje vulgar, a veces uno da la mano y la gente coge todo el brazo. Por eso es importante especificar bien los temas y que se traten de manera general sin perder el rumbo y objetivos de la empresa.

Recomendamos cambiar el mecanismo en cuestiones monetarias en este plan de acción, ya que conseguir estos conferencistas puede salir muy costoso. Es mejor que sea la empresa la que decida qué cantidad de dinero quiere destinar para este

plan de acción y en base a ese presupuesto se organiza un itinerario de capacitaciones y conferencias. El tiempo recomendado es de un año, para que sirva de periodo de prueba.

Al compartir tiempo con los empleados fue fácil percibir también el poco involucramiento que tiene el empleado dentro de la empresa Polybol S.A.S., a esto nos referimos que cada empleado llega a su lugar de trabajo y se limita a realizar sus actividades. La única importancia que le da el empleador al trabajador es si su labor se encuentra realizada de la manera requerida o no. Por tal motivo sugerimos a la empresa que involucre más al empleado en la toma de decisiones o sugerencias por métodos como buzón de sugerencias, participación de un empleado representante en la junta para poder exponer cuáles son sus principales problemas, recomendaciones y demás intereses sobre su bienestar personal y empresarial.

Es importante recordar también que un empleado feliz y con ganas de salir adelante es un empleado que generará sentido de pertenencia a la empresa y esta a su vez hace que la productividad individual incremente. Con esto nos referimos a que si cada empleado sabe cuál es su motivación por la cual trabaja, cada vez va a querer superarse a sí mismo. Estando compartiendo con los empleados se reflejó claramente que la motivación de cada empleado es sacar a su familia adelante, y aquellos que no tienen una familia es poder realizar una y ser el ejemplo en ella. Por lo cual los planes de acción sugeridos son con el fin de ayudarlos a cumplir sus expectativas como líderes y cabezas de familia, y a su vez ayudándolos a distribuir mejor su sueldo y como mantener una armonía en su hogar.

Creemos firmemente que al implementar estas recomendaciones dentro de la empresa, los trabajadores se sentirán más motivados en sus puestos de trabajo y estos generaran un sentido de pertenencia con Polybol S.A.S. Esto hará como

consecuencia que los niveles de producción aumenten y ayudará a los empleados a mejorar su calidad de vida que es lo que la empresa busca, bienestar social de todos los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- ESTUDIO DE CASOS, “RESPONSABILIDAD SOCIAL: 12 CASOS EMPRESARIALES EN CHILE.” Soledad Teixidó, Reinalina Chavarri y Andrea Castro. 2002.
- EL MARCO ÉTICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Horacio Martínez Herrera, Colección Biblioteca del Profesional. 2005.
- EL DERECHO CIUDADANO A LA RENTA BÁSICA: ECONOMÍA CRÍTICA DEL BIENESTAR SOCIAL. José Iglesias Fernández.
- ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN: SUELDOS, INCENTIVOS Y PRESTACIONES. Othón Juárez Hernández. Oxford University Press, México(2000)
- Página Web: http://www.tendencias21.net/Las-empresas-empiezan-a-cuantificar-la-felicidad-de-sus-empleados_a2230.html
- Página Web: http://es.wikipedia.org/wiki/Bienestar_social
- Página Web: <http://definicion.de/bienestar-social/>

ANEXO

POLYBOL S.A.S 2011

Con el objetivo de orientar la labor de Recursos Humanos, hemos diseñado este cuestionario que permite obtener información actualizada acerca de usted y su Familia.

Su opinión es tan importante para nosotros, que le pedimos que lea y responda cuidadosamente cada pregunta, diligenciando la encuesta en su totalidad.

Recuerde que de la seriedad y honestidad de su respuesta depende la calidad de la información que se obtenga.

Información Personal

Apellidos: _____ Nombres: _____
 Sexo: F M Edad: _____ Fecha de Nacimiento: Mes _____ Día _____ Año _____
 Estado civil _____ No. Hijos _____
 Cargo: _____ Documento de Identidad: _____
 A que Entidades pertenece: EPS (Salud) _____ Fondo de Pensiones _____ Cesantías _____

Información General

Dirección Actual: _____ Tel Celular: _____ Estrato: _____
 Tel Res: _____ Barrio: _____ Ciudad: _____

1,2, Información familiar:

Información de los hijos

CANTIDAD	Edad			Nivel Educativo			
	0 a 12 años	12 a 17	18 o más	Primaria	Bachillerato	Técnico/ Tecnológ	Universitario
Hombres							
Mujeres							

Información del cónyuge

Edad _____
 Ocupación _____
 Nivel educativo _____

Su cónyuge tiene proyectos de Iniciar o Retomar estudios?

Si No

Cual _____
 Entidad _____

2. Grado de Escolaridad del trabajador: (Seleccione con un X el ultimo nivel de escolaridad alcanzado):

Primaria Incompleta	<input type="checkbox"/>	Profesional Incompleto	<input type="checkbox"/>
Primaria Completa	<input type="checkbox"/>	Profesional	<input type="checkbox"/>
Bachillerato Incompleto	<input type="checkbox"/>	Postgrado Incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>	Postgrado	<input type="checkbox"/>
Técnico Incompleto	<input type="checkbox"/>	Master	<input type="checkbox"/>
Técnico Completo	<input type="checkbox"/>	Ninguno	<input type="checkbox"/>

3. Usted y su familia vive en:

Arriendo en una habitación
 Arriendo en casa o apartamento
 Vivienda Familiar (No está a su nombre)
 Vivienda propia pagada
 Vivienda propia pagando

4. Tipo de vivienda

Apartamento
 Casa
 Habitación
 Finca
 Lote

5. Las Condiciones físicas de su vivienda son:

Vivienda adecuada
 Vivienda sin servicios públicos
 Hacinamiento crítico
 Vivienda en zona de riesgo

6. Descripción de la Vivienda

Numero de personas que habitan la vivienda _____
 Numero de habitaciones
 Numero de baños Independiente Compartido
 Cocina Independiente Compartido
 Sala
 Comedor

7. Marque con un X con cuales de estos servicios o artículos (No) cuenta en su hogar:

- Acueducto
- Agua caliente / calentador
- Alcantarillado
- Teléfono
- Televisor a color
- Equipo de sonido
- Nevera
- Lavadora de ropa
- Computador
- Automóvil
- Internet
- Gas Natural
- Estufa

10. Tienen actualmente algún ahorro, para casos de emergencia o necesidades imprevistas:

- Si
- No

12. Cuales fueron las dos (2) cosas más importantes en las que gasto sus ahorros, durante el último año.

- Gastos médicos
- Gastos de educación
- Compra de vivienda o vehículo
- Compra de alimentos, vestidos o transporte
- Arriendo o cuotas de vivienda
- Pago de deudas

14. Por falta de dinero, algún miembro del hogar no consumió alguna de las tres comidas uno o más días de la semana pasada?

- Consumió todas las comidas (pase a la pregunta 15)
- No consumió todas las comidas (Pase preg 16)

16. Cuál no consumio:

- Desayuno
- Almuerzo
- Comida
- Las tres comidas

17. Este hogar ha tenido alguna dificultad económica que haya dado lugar a retrasos en el pago de los servicios públicos, arriendo o

- Si
- No (Pase a la pregunta 18)

8. Su familia tienen alguna póliza de seguros de:

- Seguro de vida:
- Seguro de incapacidad
- Daños en vivienda:(terremoto, inundación, etc.)
- Seguro de automóvil
- Seguro de robo a los artículos del hogar
- Todos
- Otro ¿ Cuál? _____

9. Si dejaran de recibir ingresos a partir de hoy, para cuantos meses le alcanzarían los ahorros para seguir viviendo más o menos con el mismo nivel de vida?

- Menos de un mes
- Entre uno y menos de tres meses
- Entre tres y menos de seis meses
- Entre seis meses y un año
- Más de un año

11. Los ingresos de su hogar provienen de:

- Únicamente de la nómina del trabajador
- Nómina del trabajador, cónyuge y/o otros familiares
- Nómina y arriendo o alquileres de propiedad
- Nómina y Negocio o microempresa familiar
- Nómina y giros de familiares en el exterior

13. Durante el último año la situación económica de su familia:

- Ha mejorado mucho
- Ha mejorado algo
- Sigue igual
- Ha empeorado algo
- Ha empeorado mucho

15. De los siguientes ítems con cuál ha tenido más dificultad para pagar?

- Acueducto, alcantarillado y aseo
- Teléfono
- Energía eléctrica
- Gas domiciliario
- Arriendo
- Cuota de vivienda
- Otro ¿ Cuál? _____

18. Cuántos hijos menores de edad (18 años) tiene?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

19. Comparando su situación económica actual con la de hace un año ¿considera la posibilidad de que usted o alguno de los integrantes de su hogar, realice compras tales como: muebles, televisor, lavadora u otros electrodomésticos, en este momento?

Muy probable

Probable

Poco probable

Improbable

22. Además de su núcleo básico (cónyuge e hijos) hay otras personas que dependen económicamente de los ingresos de su hogar?

Sí Cuántos _____

No

23. Los hijos menores de 15 años, la mayoría del tiempo entre semana permanecen:

En casa con uno de los padres

Al cuidado de un familiar mayor de 18 años

En guardería

En el Colegio

En un lugar comunitario

Al cuidado de una empleado o niñera

Solos en casa

25. Qué aspecto del mantenimiento escolar se le dificulta más?

Compra de textos y útiles escolares

Compra de uniformes

Pago de Transporte escolar

Pago de pensiones

Pago de bono escolar

Pago de matrícula

27. Actualmente su cónyuge:

Trabaja fuera de casa

Permanece en el hogar

Es desempleado

Estudia

Trabaja en casa

Trabaja y estudia al tiempo

Es pensionado

29. Para el manejo adecuado de las relaciones familiares nos gustaría capacitarnos en: Escoja sólo

Comunicación familiar

Pautas de crianza

Manejo del joven adolescente

Prevención de la drogadicción

Sexualidad

Administracion del dinero

20. Sus hijos que estan en edad escolar (que asisten a la escuela o al colegio)...

Asisten a un establecimiento público

Asisten a un establecimiento Privado

No asisten

21. En la temporada de vacaciones sus hijos menores de edad usualmente

Tomán cursos de deporte, danzas, música o de artes

Participan en programas de vacaciones recreativas

Van a visitar parientes a otra ciudad

Van de vacaciones junto con sus padres

Se quedan en casa

24. Para contribuir a una mejor calidad de vida en su hogar le gustaría que su cónyuge se capacitara en: Escoja sólo una opción

Alimentos (Culinaria, Panadería, congelados...)

Artístico (Música, danzas, pintura, teatro..)

Belleza (Capilar, manicure, corporal)

Desarrollo personal (autorrealización, motivación, liderazgo..)

Finanzas personales

Manualidades (Marquetería, floristería, confección..)

Microempresas (capacitación para crear nuevos negocios)

Técnico (arreglo de electrodomésticos y reparaciones domésticas)

Primeros auxilios

Recreación y deporte

26. Si

Caminatas

Festival de cometas

Asesoramiento familiar

Cine familiar

Vacaciones recreativas

Otra ¿Cuál? _____

28. Cuales de las siguientes actividades realiza con su familia en el tiempo libre o fines de semana? Escoja dos opciones

Asistir a cine

Ver T.V

Asistir al estadio

Ir al gimnasio

Ir a la piscina/ río

Ir a un parque

Ir a pasear al campo / finca

Leer periódicos o libros

Hacer ejercicio

Visitar museos

Otra ¿Cuál? _____

Salud

30. Todos los miembros que viven en este hogar tienen acceso a servicio de salud?

Si
No ¿Quién? _____

31. ¿Algún miembro de su núcleo familiar (padres, hermanos, hijos y/o cónyuge) presenta alguna limitación física o mental?

Si ¿Cuál? _____
¿Quién? _____
No

32. Dentro de sus prioridades actuales, organice de 1 a 6, según el orden de importancia las siguientes áreas. (Coloque 1 a las más importante, 2 a la siguiente en importancia, hasta llegar a 6, a la menos importante, SIN REPETIR NUMERO)

- Salud, estado físico, hábitos alimenticios, niveles de estrés y actividad física (ejercicio)
 - Capacitación para el desempeño laboral, capacitación técnica, capacitación para el desarrollo personal
 - Recreación, turismo, actividades culturales, prácticas de deportes.
 - Relaciones interpersonales
 - Estabilidad económica y financiera
 - Ambiente laboral
- | |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |

33. Marque con una X las principales causas de conflictos familiares

Economicos	<input type="checkbox"/>	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	Ninguno	<input type="checkbox"/>
Estabilidad Emocional	<input type="checkbox"/>	Enfermedades	<input type="checkbox"/>	Otro ¿Cuál?	_____
Relaciones Interpersonales	<input type="checkbox"/>	Relaciones Padres e Hijos	<input type="checkbox"/>		
Relaciones de Pareja	<input type="checkbox"/>	Rendimientos Escolar de los hijos	<input type="checkbox"/>		

MEDIOS TRANSPORTE

34. Habitualmente en que medio de transporte se desplaza a su trabajo

Vehiculo Propio	<input type="checkbox"/>
Moto	<input type="checkbox"/>
Transmilenio	<input type="checkbox"/>
Servicio Público	<input type="checkbox"/>
Bicicleta	<input type="checkbox"/>
Otro ¿Cuál?	_____

35. Que tan fácil es acceder al servicio de transporte más utilizado por usted

Muy Facil	<input type="checkbox"/>
Facil	<input type="checkbox"/>
Complicado	<input type="checkbox"/>
Muy Complicado	<input type="checkbox"/>

36. El tiempo promedio de transporte que se gasta para llegar a su sitio de trabajo es de:

Más de una hora	<input type="checkbox"/>
1 Hora	<input type="checkbox"/>
Entre 30 Min. Y 1 Hora	<input type="checkbox"/>
Menos de 30 Minutos	<input type="checkbox"/>

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN,
ESTAMOS DESARROLLANDO ESTRATEGÍAS PARA
SEGUIR MEJORANDO CADA DÍA EL BIENESTAR DE
NUESTROS COLABORADORES.**