



La Chonta
Horneados Tradicionales

Son los deliciosos horneados típicos de la Provincia Ñufllo de Chávez del Municipio de San Javier de Santa Cruz, elaborados por una asociación de mujeres trabajadoras especialistas en preparar estos bocados.

7.3 Nuestros Colaboradores

Capacitación y desarrollo integral

Colaboradores

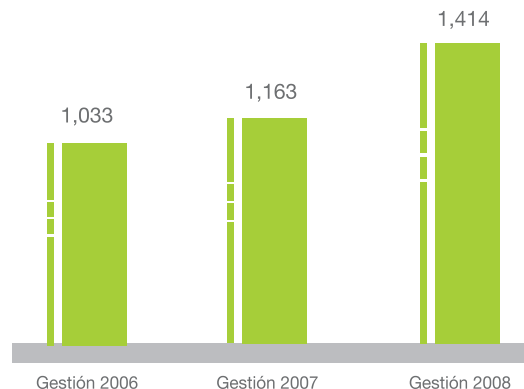
Los colaboradores juegan un papel fundamental en el éxito de SOBOCE; las políticas y procedimientos de recursos humanos han sido creados para garantizar su bienestar e integridad, promover su capacitación permanente y ofrecer a todo el capital humano la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente. Para SOBOCE es importante comunicar a su personal sobre los cambios organizativos, es por esto que informa a través de comunicaciones internas los hechos relevantes relacionados a la empresa.

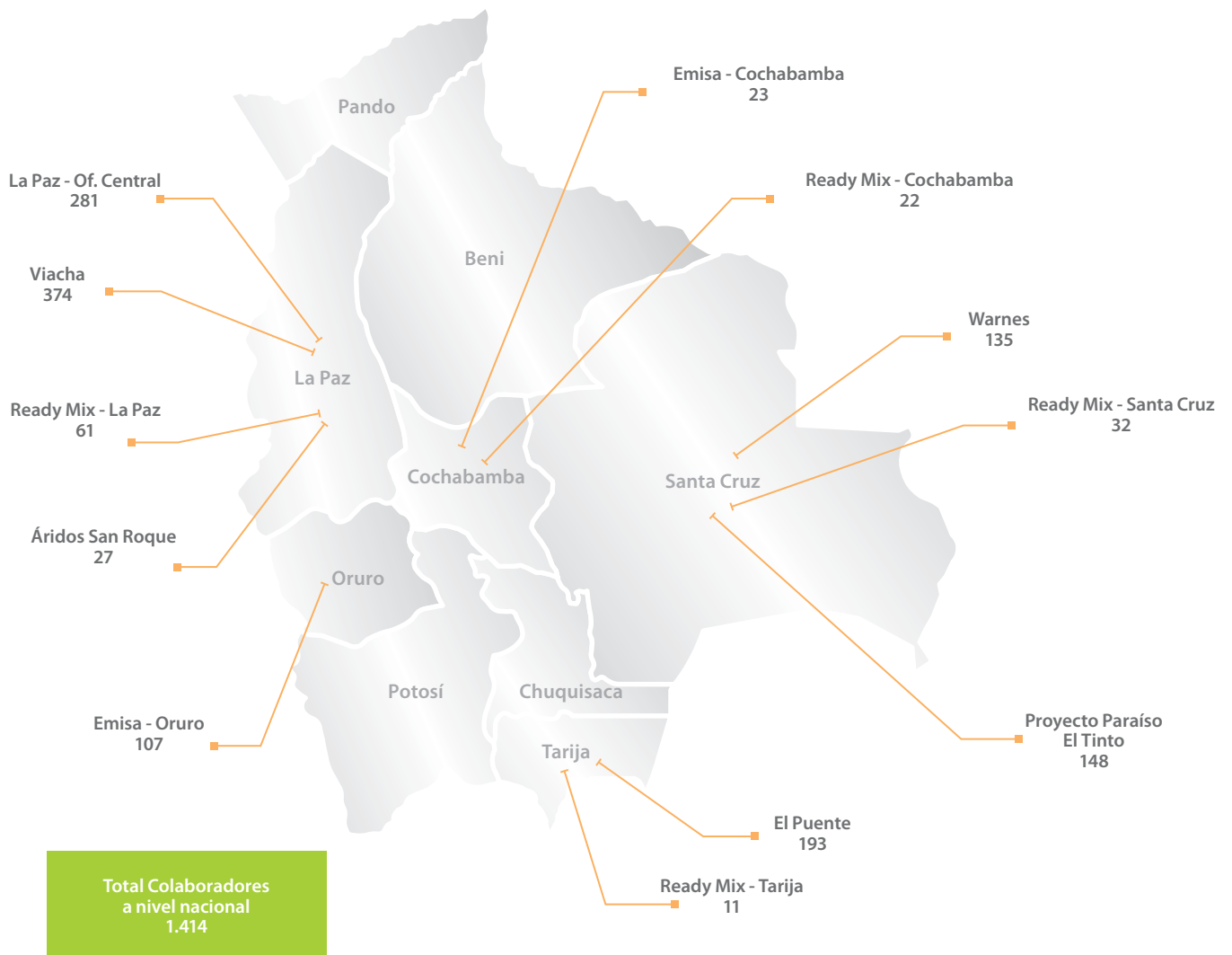
Con el objetivo de impulsar el desarrollo de los colaboradores, en la gestión 2008 se introdujo un nuevo direccionamiento estratégico, cuya meta principal es hacer de SOBOCE una Organización de Alto Desempeño (OAD) donde su principal activo es precisamente el capital humano.

En la gestión 2008, el personal de SOBOCE ascendió a 1,414 colaboradores en las plantas de cemento, hormigón, áridos y el proyecto de pavimentación Paraíso El Tinto; mostrando así un incremento del 21.6%, con relación a la gestión pasada, lo que sigue demostrando que SOBOCE incrementa continuamente la generación de empleos directos.

SOBOCE es una empresa que censura la explotación infantil y el trabajo forzado.

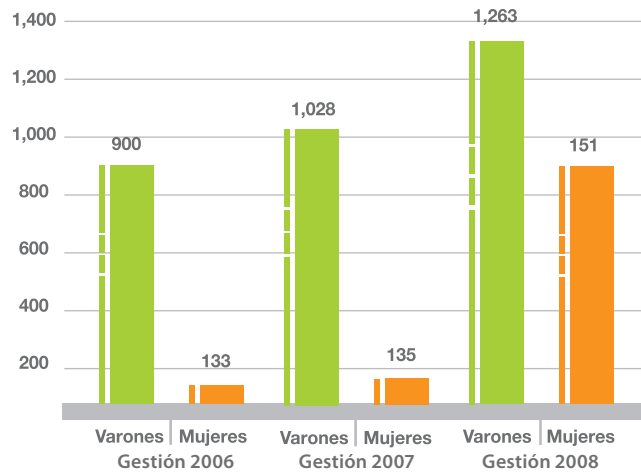
NÚMERO DE COLABORADORES





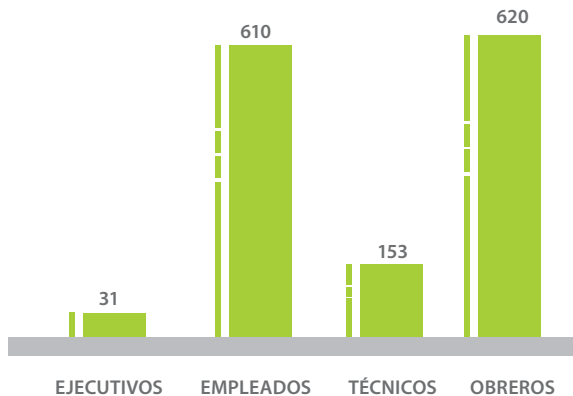
Distribución de Colaboradores por Género

CANTIDAD DE PERSONAL POR GÉNERO



Distribución de Colaboradores por Actividad

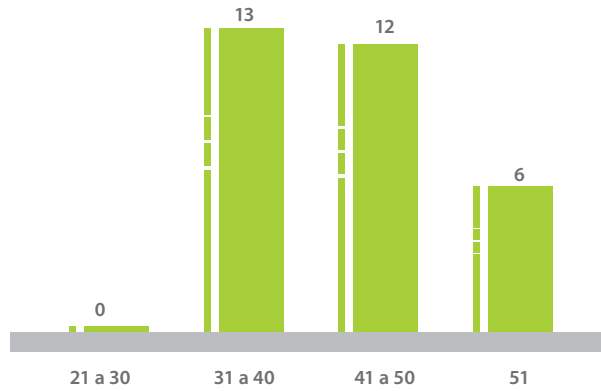
CANTIDAD DE PERSONAL POR TIPO DE PLANILLA





Distribución de Ejecutivos por Rango de Edad

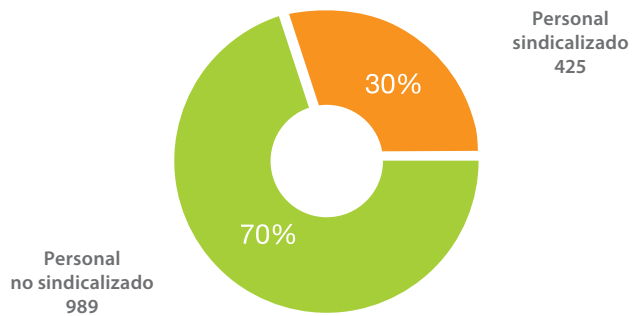
DISTRIBUCIÓN DE EJECUTIVOS POR RANGO DE EDAD



SOBOCE mantiene comunicación constante con el sindicato a través de requerimientos formales emitidos por sus representantes.



PERSONAL SINDICALIZADO Y PERSONAL NO SINDICALIZADO

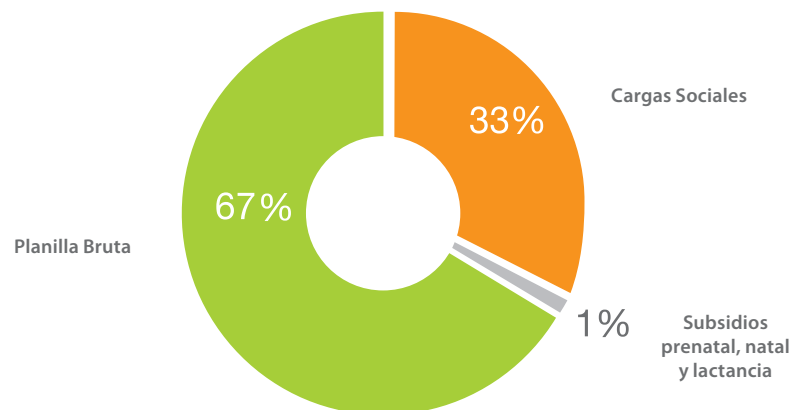




Sueldos y salarios

Los sueldos y salarios contemplan el haber básico, bono de movilidad, dominicales, horas extras, bono de antigüedad, bono empresa y otros ingresos.

Por otro lado, las cargas sociales de Ley contemplan aportes patronales, seguro médico y beneficios sociales.



Formación y Capacitación

SOBOCE se caracteriza como empresa por buscar constantemente el desarrollo de su personal, orientándolo hacia el logro de los objetivos de su área y de la empresa en su conjunto.

Entre los principales retos que nos hemos trazado se encuentra el de adelantarnos a los cambios del entorno, parte de esta estrategia se ve reflejada en los programas de capacitación que buscan fortalecer las aptitudes y el potencial de cada persona.

En este contexto en la gestión 2008 se realizaron un total de 1,124 cursos internos y externos a nivel nacional, orientándonos principalmente a mayores oportunidades de formación para nuestro personal.

La cantidad de horas de capacitación alcanzó un total de 38,546, logrando un promedio por persona de 31 horas.

CURSOS DE CAPACITACIÓN - HORAS CAPACITACIÓN						
	Internas	Internas	Externas	Externas	Técnica	Transversal
REGIONAL	Nº Cursos	Horas	Nº Cursos	Horas	Horas	Horas
Cochabamba	84	963	30	1,599	2,119	443
La Paz - Áridos	102	3,999	102	6,395	9,549	846
Santa Cruz - Warnes	160	3,498	42	2,554	5,027	1,025
Tarija - El Puente	76	867	2	168	1,035	0
La Paz - Viacha	353	8,139	35	5,044	10,910	2,272
Oruro - Emisa	112	2,670	26	2,651	4,813	508
Resultado Final	887	20,136	237	18,410	33,453	5,093

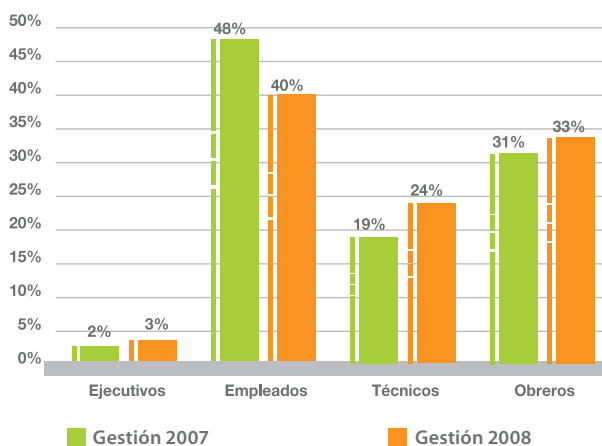
Regional	Promedio de horas de cap. por persona (por lugar de trabajo)
Cochabamba	52
La Paz	25
Santa Cruz	37
Tarija	6
Viacha	38
Oruro	49
TOTAL	31



Porcentaje de Horas de Capacitación por Tipo de Planilla

En la gestión 2008 se brindó capacitación más especializada, logrando una mayor cantidad de horas de capacitación al personal técnico y obrero de nuestras plantas.

CANTIDAD DE PERSONAL POR TIPO DE PLANILLA



Clima Laboral

SOBOCE orientada hacia su Visión 2010, que busca hacer de nuestra empresa el mejor lugar para trabajar en Bolivia, ha decidido participar desde la gestión 2007, en la encuesta que Great Place to Work® Institute realiza bajo el lema "Construir una sociedad mejor ayudando a las empresas a transformar sus ambientes de trabajo".

Great Place to Work® Institute, es una empresa de investigación internacional y consultoría gerencial, que desde 1980, en más de 40 países, investiga permanentemente a través de instrumentos de medición el Clima Laboral, ayudando fundamentalmente a construir lugares de trabajo con un alto nivel de confianza.



Este ambiente de trabajo se mide por la calidad de tres relaciones interconectadas:

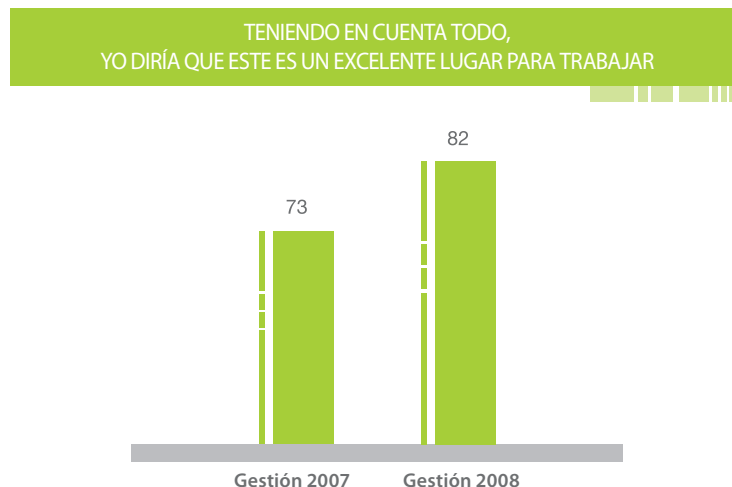
- La relación entre colaboradores y jefes,
- La relación entre los colaboradores, su trabajo y la empresa,
- La relación de los colaboradores entre sí.

Para medir el Clima Laboral, Great Place to Work® toma en cuenta cinco dimensiones:



SOBOCE en la gestión 2007 fue la primera empresa en Bolivia que apostó por realizar el relevamiento de su Clima Laboral a través de Great Place To Work®, este primer relevamiento nos permitió conocer la percepción de nuestro personal, percepción basada fundamentalmente en si se considera a SOBOCE S.A. como un excelente lugar para trabajar.

En la gestión 2008, con el mismo objetivo de orientarnos como empresa a ser la mejor de Bolivia, se relevó nuevamente nuestro Clima Laboral a través de la metodología Great Place To Work®, en esta oportunidad participó el 84% de nuestro personal y los resultados que obtuvimos nos demuestran que definitivamente estamos acercándonos a nuestra meta, debido a la valoración positiva otorgada por nuestro personal:



Esta segunda medición nos permitió adicionalmente participar en el primer Ranking de Great Place To Work® Institute, que busca identificar a las Mejores Empresas para trabajar en Bolivia, los datos del ranking informan que 75 empresas se interesaron en la metodología, de las cuales solamente 20 decidieron participar en el ranking, quedando 14 empresas pre-clasificadas, de esta cantidad de empresas únicamente las mejores 5 fueron reconocidas como mejores empresas para trabajar.

SOBOCE gracias al aporte de cada uno de sus colaboradores fue reconocida entre las mejores cinco empresas en Bolivia, con el mejor ambiente de trabajo, otorgándonos de esta manera el derecho de utilizar el logo internacionalmente reconocido:



La distinción de este reconocimiento a nivel nacional nos llena de orgullo, porque destaca nuestro compromiso de seguir construyendo una empresa competitiva, que se esfuerza por mejorar la calidad de vida de su talento humano.

Sin duda este premio señala que SOBOCE está cerca de su Visión 2010: "Ser el mejor lugar para trabajar en Bolivia".

Organización de Alto Desempeño (OAD): Una Nueva Forma de Trabajar

Constantemente las empresas deben adaptarse a los cambios del medio que los rodea, en este sentido SOBOCE busca anticiparse a estas necesidades, por lo que se ha embarcado en un proyecto ambicioso, denominado Organización de Alto Desempeño: Una nueva forma de trabajar.

La Organización de Alto Desempeño (OAD), implica un cambio radical en nuestra estructura organizacional, en el relacionamiento entre las personas y áreas, en los procesos y procedimientos y en la forma de comunicarnos y coordinar. En definitiva invita a trabajar de una forma totalmente diferente a la tradicional.





Para cumplir con todos los objetivos de este proyecto la Alta Dirección ha empezado a realizar inversiones bastante significativas en las plantas orientadas para fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo del personal invirtiendo alrededor de Bs 650,000 en salas de capacitación y cómputo para uso exclusivo de los equipos conformados.

Se implementaron las siguientes obras:

- Construcción y equipamiento de una sala de capacitación y otra de cómputo en Warnes.
- Equipamiento de una sala de reuniones en Warnes.
- Remodelación de una sala de capacitación y otra de cómputo en Viacha.
- Construcción y remodelación de 4 salas de reuniones en Viacha.

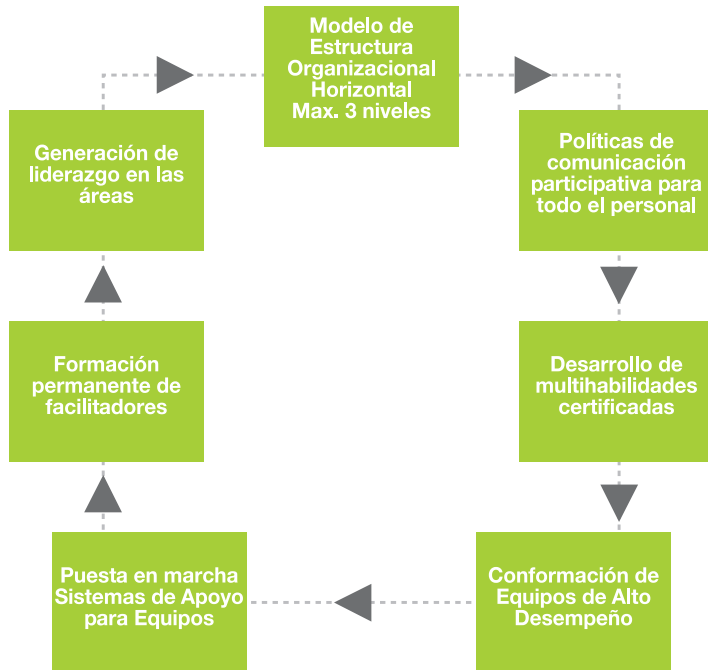
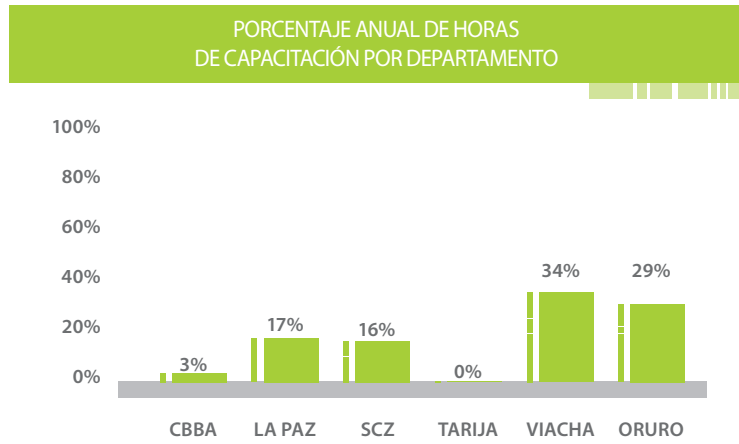
Objetivo

Comprometer y alinear a nuestro capital más valioso -el humano- con la Visión institucional; identificándolo como el principal actor de nuestra empresa.

Capacitación OAD

Entrando ya a la segunda fase de implementación del proyecto de Organización de Alto Desempeño, las actividades del proyecto han estado dirigidas a la formación de los colaboradores en temas transversales y temas específicos de implementación en las plantas de Viacha, Warnes y dando inicio a algunas capacitaciones en la planta de Emisa, todas estas capacitaciones definidas según una estrategia basada en la Gestión por Competencias.

A continuación, la capacitación a nivel nacional llegó al 100% de los colaboradores.





Convivencias Familiares

Se llevaron a cabo “Convivencias familiares” en las regionales de La Paz, Viacha, Cochabamba, Santa Cruz, Oruro y Tarija. Dichos eventos se caracterizaron por presentar actividades de entretenimiento y esparcimiento para toda la familia.

El objetivo de estas actividades hace hincapié en promover e integrar el acercamiento de la familia al entorno laboral de cada colaborador.

Seguridad y Salud Ocupacional

Uno de los principios declarados en la Política del Sistema de Gestión Integrado se orienta a la protección de la integridad física y salud de los trabajadores, colaboradores directos y otras personas relacionadas, enfocando también el esfuerzo empresarial a prevenir incidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales. En este sentido SOBOCE cuenta con la certificación de su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001:2007.

La gestión de riesgos ocupacionales es el elemento central del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional (SySO) y como parte de las actividades rutinarias el 100% de los procesos y áreas cuentan con las respectivas planillas de identificación de peligros y evaluación de riesgos. A partir de esta priorización metodológica, de forma sistematizada se ejecutan anualmente programas de gestión orientados a controlar y minimizar los riesgos evaluados.

En la gestión 2008 la eficacia de ejecución de las actividades de los programas de gestión alcanzó el 92% en las operaciones cementeras y el 91% en las operaciones de hormigones y áridos. Adicionalmente, en la gestión 2008 se iniciaron procesos de evaluación de riesgos de incendios y evaluaciones de ergonomía.

Como parte de las observaciones preventivas de seguridad, de forma rutinaria, tanto trabajadores como responsables de área identifican desvíos comportamentales y condiciones peligrosas (actos y condiciones sub estándar). En la gestión 2008 de las 435 observaciones/identificaciones ejecutadas, más del 87% fueron corregidas y gestionadas.

"...SOBOCE, como empresa competitiva y líder en el sector ratifica su compromiso permanente con el cuidado de la salud y la seguridad de sus colaboradores, actor principal para el logro del alto desempeño de nuestra organización.

La prevención de incidentes y lesiones en el lugar de trabajo es un principio que debe ser aplicado por todos y cada uno de nosotros, como parte de los valores empresariales y de respeto a la vida de los trabajadores, sus familias y de la sociedad en general.

Gracias a la apropiación y puesta en práctica de este compromiso en todo nuestro capital humano, coadyuvaremos al logro de la visión 2010 de la empresa constituyendo a SOBOCE como "el mejor lugar para trabajar en Bolivia".

(Extracto del mensaje interno emitido por Gerencia General de SOBOCE el 28 de abril de 2009, día mundial de la Seguridad y Salud Ocupacional).

El compromiso de la gerencia en la gestión 2008 también se materializó mediante el desembolso y ejecución de más de USD 371,045 como parte del presupuesto de gasto corriente destinado a prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

La preparación y respuesta ante emergencias es otro elemento clave del sistema de gestión SySO. En la gestión 2008 en total se ejecutaron más de 44 simulacros referidos a incendios, evacuaciones, primeros auxilios y gestión de derrames, logrando una eficacia global del 96% de las actividades programadas.

El control operacional de los riesgos ocupacionales es sustentado mediante programas de inspecciones planeadas e inspecciones de partes críticas, así como la aplicación de un riguroso sistema de permisos de trabajo orientado a actividades en altura, trabajos en caliente, trabajos en espacios confinados y control de energías peligrosas (bloqueo y etiquetado de seguridad).

El seguimiento a los factores ambientales de trabajo fue ejecutado eficazmente en la gestión 2008 gracias al cumplimiento del Plan Nacional de Monitoreos, donde se llevan adelante y de forma rutinaria mediciones y evaluaciones referidas a ruido ocupacional, iluminación, estrés térmico, material particulado (polvo) y otros agentes químicos.

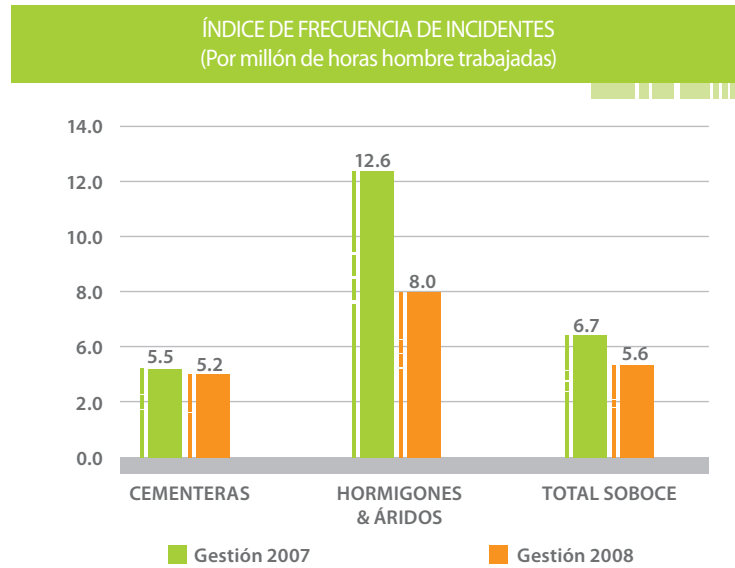
El seguimiento a la salud de los trabajadores fue realizado mediante la aplicación sistemática de exámenes médicos de seguimiento ocupacional (a todo el personal de la empresa), exámenes pre-ocupacionales (para el personal que se incorpora) y exámenes médicos de retiro para aquellos trabajadores que dejaron la organización.

La promoción y concienciación para la prevención de riesgos y conservación de la salud fue consolidada mediante la ejecución de jornadas y ferias de seguridad y salud ocupacional en cada una de las plantas industriales del grupo, eventos que contaron con la activa participación de los trabajadores, familiares y otros invitados. Como parte de las acciones para mejora de la formación del personal, el Plan Anual de Capacitación contempló la ejecución de cursos referidos a equipos de protección personal, primeros auxilios, prevención y protección contra incendios, análisis de riesgos, seguridad con materiales peligrosos y otros específicos por actividad.

En SOBOCE el 2008 en total se generaron 25 incidentes registrables con lesión. Todos ellos fueron investigados proactivamente y se plantearon y ejecutaron acciones inmediatas y correctivas para evitar su repetición. No se reportó ningún incidente fatal en la gestión 2008.

El Índice de Gravedad⁵ corporativo de SOBOCE disminuyó de 95.4 días de baja por cada millón de horas hombre trabajadas el 2007 a 89.6 el 2008, que significa una reducción del 6%.

El esfuerzo conjunto y compromiso de todos los colaboradores generó de forma corporativa en SOBOCE una disminución del 16.3% del Índice de Frecuencia de Incidentes⁶ 2008 respecto al reportado el 2007.



Comité Mixto de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (CMHSOB)

Los comités de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, tienen por objetivo vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos ocupacionales, y se aplica como principal instrumento de consulta, comunicación y participación de los trabajadores, en todas las plantas de SOBOCE. Gracias a la activa participación de los más de 10 comités a nivel nacional, los trabajadores son representados en temas referidos a la prevención de riesgos ocupacionales, ya que sus delegados laborales son elegidos por votación directa.

El CMHSOB está conformado por tres representantes por parte del empleador y tres representantes por parte de los colaboradores. Cada planta tiene su CMHSOB.

⁵ Índice de Gravedad representa el número de días de baja emitida por incidentes con lesión por cada millón de horas hombre trabajadas (gestión empresarial abril 2008 – marzo 2009). Incluye contratistas.

⁶ Índice de Frecuencia de Incidentes representa el número de incidentes con lesión por cada millón de horas hombre trabajadas (gestión empresarial abril 2008 – marzo 2009). Incluye contratistas.

