
Recursos Humanos



Número de Colaboradores

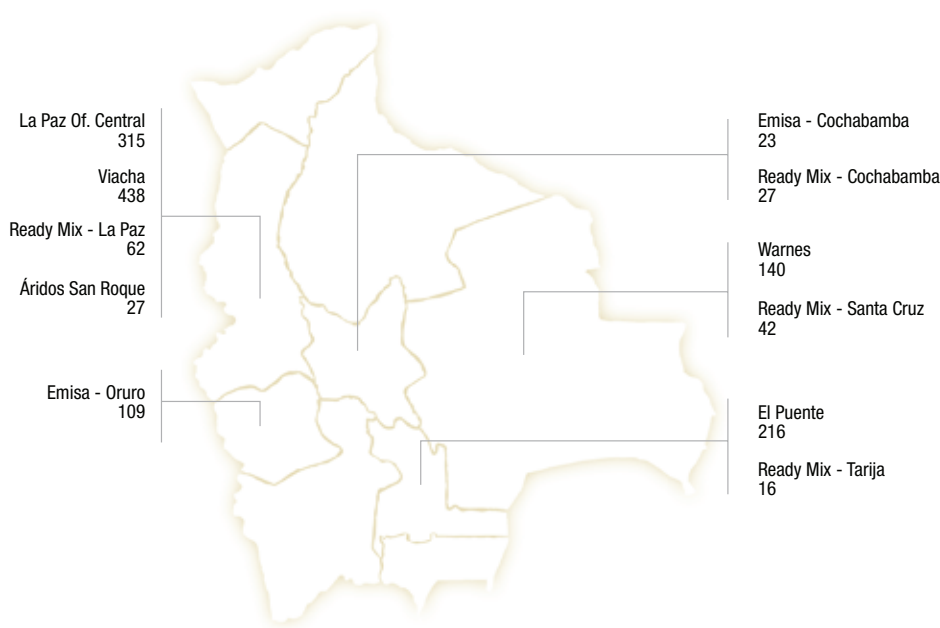
Los colaboradores juegan un papel fundamental en el éxito de SOBOCE; las políticas y procedimientos de recursos humanos han sido creados para garantizar su bienestar e integridad, promover su capacitación permanente y ofrecer a todo el capital humano la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente. 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.

Durante la gestión 2009, y con el objetivo de impulsar el desarrollo de los colaboradores,

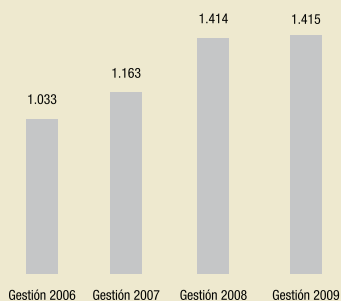
se continuó impulsando el proyecto de hacer de SOBOCE una Organización de Alto Desempeño (OAD) donde su principal activo es precisamente el capital humano.

En la gestión 2009, el personal de SOBOCE ascendió a 1,415 colaboradores en oficinas y plantas de cemento, hormigón, áridos; manteniendo la cantidad de personal con relación a la gestión pasada, lo que demuestra la estabilidad laboral que se tiene en SOBOCE.

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



Cantidad de Colaboradores - SOBOCE



CANTIDAD DE COLABORADORES

1.415

Clima Laboral

El Clima Laboral se ha concebido como una herramienta de gestión fundamental para toda organización, puesto que le permite conocer la percepción y nivel de motivación de su personal frente a las variables que se generan en el entorno laboral, permitiendo de esta manera detectar y fortalecer aquellos aspectos que coadyuven al alineamiento de los resultados planificados en la organización.

SOBOCE, orientada hacia este enfoque de desarrollo, ha contemplado por tres gestiones consecutivas la medición de su Clima Laboral a través de la Consultora internacional Great Place to Work® Institute, que en más de 40 países investiga el Clima Laboral ayudando fundamentalmente a construir lugares de trabajo con un alto nivel de confianza.

Great Place to Work® Institute ha desarrollado y validado mundialmente un modelo para el entendimiento y comprensión del Clima Laboral a partir de la construcción, reconocimiento e interacción de las tres relaciones básicas en cualquier lugar de trabajo, como son:

- 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 en base a estas tres relaciones, Great Place to Work® toma en cuenta cinco dimensiones:

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES	
	CREDIBILIDAD	C O N F I A N Z A
	Comunicaciones abiertas y accesibles Capacidad para coordinar recursos humanos y materiales Integridad al impulsar consistentemente la visión	
		
Reconocimiento y apoyo al desarrollo profesional Participación en decisiones relevantes Cuidado de los empleados como individuos con vida e intereses personales		
	IMPARCIALIDAD	
	Equidad - tratamiento equitativo para todos en términos de recompensa y esfuerzos Ausencia de favoritismo al contratar y promover Justicia - ausencia de discriminación, apelación	
	ORGULLO	
	Por el trabajo personal desempeñado por el propio equipo de trabajo y sus logros Por la empresa, sus productos y su presencia en la comunidad	
	CAMARADERÍA	
	Posibilidad de ser auténtico Socialmente amigable con atmósfera de bienvenida Sentido de familia o equipo	



En la medición del Clima Laboral, en base a estas cinco dimensiones, se contempla en la encuesta una pregunta que engloba la percepción del personal respecto al Clima Laboral como un conjunto:

- Teniendo en cuenta todo, yo diría que este es un excelente lugar para trabajar.

Los resultados obtenidos en esta pregunta o sentencia a lo largo de las tres gestiones se muestran a continuación:

Como puede observarse a lo largo de las tres mediciones del Clima Laboral SOBOCE ha obtenido resultados ascendentes, mostrando el compromiso que se ha fijado orientada a su Visión 2010.

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

Definitivamente SOBOCE reconoce que el camino para lograr la mejora continua de sus procesos, es mediante la superación de su personal, por ello está enfocada en dar continuidad a la implementación de su proyecto más importante en cuanto al recurso humano se refiere.

Durante la gestión 2009 se dio inicio al proceso de certificación de habilidades, vale decir que nuestro personal está desarrollando todas las habilidades que les permitirá ser los mejores en lo que cada uno hace; logrando hasta la fecha resultados muy alentadores.

Otra iniciativa que comenzó a ser desarrollada en coordinación con la fundación Jisunú fue el “Bachillerato SOBOCE”, esta consiste en apoyar e incentivar a todos nuestros trabajadores que no pudieron culminar sus estudios escolares para que lo logren.

Durante el primer año tuvimos ya dos graduados y la empresa los premió con incentivos económicos, así como también se les obsequió su anillo de graduados y una cena en compañía de sus compañeros de estudio y sus familiares.

Dando continuidad a la implementación de ambientes de trabajo, en la regional de Oruro se inauguraron 2 salas de reuniones en la planta de Emisa y otra en la oficina comercial, permitiendo de esta manera que todos los equipos dispongan de ambientes adecuados donde desarrollar sus actividades.

Asimismo, se dio inicio al proceso de implementación del proyecto de OAD en la regional Cochabamba, con capacitaciones orientadas a los futuros líderes y a todo el personal.

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.

Teniendo en cuenta todo, yo diría que este es un excelente lugar para trabajar

