

Motivación para la transformación empresarial

Presentado por:

Mateo Sevilla Reyes

Trabajo presentado para optar al título de

Profesional en Negocios Internacionales

Dirigido por:

Fabio Bastidas

Magister en Finanzas

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias Económicas y Administrativas

Facultad de Negocios Internacionales

Bogotá D.C 2022

Agradecimientos

En primera instancia agradezco a Dios por ponerme siempre en los lugares indicados para poder llevar a cabo mi carrera profesional de manera optima y por poner en mi camino a todas aquellas personas que contribuyeron y pusieron un granito de arena para realizar este trabajo.

A mis padres y hermano, Jeimmy Reyes, Julio Cesar Molano y Mathias Molano por estar siempre para mi; a pesar de la distancia, por la paciencia y el amor que me brindaron en todo momento, por sembrar en mis los valores necesarios para ser un ciudadano ejemplar y cumplir con todas las metas que me he trazado a lo largo de mi carrera.

A mis amigos dentro y fuera de la institución, gracias; por hacer parte de esta hermosa historia que sin duda alguna fue la mejor etapa de mi vida, siempre gracias por convertirse en mi segunda familia, por abrirme las puertas de sus corazones en todo momento y regalarme infinitos momentos de felicidad.

A mi director de proyecto de grado Jorge Eliecer Gaitán por orientarme y guiarme durante este periodo para llevar a cabo esta investigación.

Agradecimientos especiales a Jorge Silva, Felipe Ospina y Ernesto Arguello por tan excelente papel como docentes de la Universidad Santo Tomas, personas a quienes siempre reconocí como promotores del conocimiento y motores de la motivación durante mi carrera. Igualmente, y no menos importante a la Decana Paola Helena Bautista, a

quien resalto su gran compromiso y pasión por su labor como docente y como Decana de la facultad de Negocios Internacionales.

A mi equipo de trabajo en Phoenix Services por darme la gran oportunidad de contribuir al desarrollo y avance interno de la compañía, por ilustrarme detalladamente y guiarme dentro del campo de la arquitectura y la construcción en uno de los países mas importantes del mundo, sin duda alguna fue una experiencia grata y provechosa.

A mi Manager Bryan Castro por mostrarme lo fascinante que puede llegar a ser el campo de la construcción, por heredarme todo su conocimiento sin pedir nada a cambio, por mostrarme el camino desde su larga trayectoria en la industria, siempre creyendo en mis capacidades, ganas de aprender y salir adelante.

A todos y cada uno de los que han hecho posible este logro profesional y personal muchas gracias.

Resumen

Hoy en día Phoenix Services está pasando por un momento difícil ya que desde los directivos hasta los subcontratistas han sentido el duro impacto económico que han provocado las políticas de Joe Biden (inflación, alza de los precios en materias primas, escasez de materiales, etc.), los trabajadores dentro de la compañía se han visto muy desmotivados y algunos de ellos han sentido la necesidad de renunciar dado a que el ambiente laboral se ha convertido en un ambiente hostil.

Es por eso que el departamento de Estimating ha propuesto a la junta directiva una serie de estrategias que tengan como finalidad estimular el buen desarrollo de las actividades laborales por parte del personal dentro de la compañía, estrategias tales como crear espacios donde las personas puedan entender los trabajos importantes que se realizan en los diferentes departamentos, al igual que crear capacitaciones para el buen uso de las herramientas tecnológicas y también abrir espacios motivacionales en donde los trabajadores puedan dar sus opiniones y/o ideas con el fin de optimizar su trabajo.

Introducción

Dentro de Phoenix Services han habido bastantes cambios drásticos, como por ejemplo el cambio de dueño de la compañía, Phoenix había sido el pilar económico de algunas otras empresas creadas por Miguel Aguiar (fundador de Phoenix), sin embargo, esta fue cedida en el ultimo semestre al hermano menor del señor Miguel, los cambios que el segundo ha hecho en la compañía como por ejemplo fusionar los departamentos de purchasing con contabilidad, no ha tenido el visto bueno por parte de los empleados ya que significa mucho mas trabajo para ellos y sin remuneraciones extras, lo que ha creado un sentimiento de zozobra y tensión dentro del plantel e incluso en algunos casos ha obligado a trabajadores buenos y con bastante experiencia a renunciar.

Es por eso por lo que desde el departamento de Estimating, se han creado una serie de ideas que nacen a partir de las problemáticas dentro de la compañía, que se evidenciaran mas adelante en el texto, con el fin de estimular a los trabajadores a hacer mejor su trabajo y a recuperar el sentido de pertenencia que antes era un factor propio de optimización que hacia de Phoenix una de las mejores empresas de revestimiento de exteriores de toda la Florida.

Algunas de las personas de esta compañía tienen muy claro que una empresa funciona de manera adecuada y con resultados positivos siempre y cuando su equipo de trabajo sea el ideal , además de que la empresa tiene el deber de ofrecer estimulantes como bonos por resultados obtenidos, algún tipo de beneficio cognitivo o simplemente motivación a la hora de empezar a desarrollar sus actividades diarias.

Tabla de contenido

<i>Aspectos Generales</i>	1
Misión	1
Visión	1
Valores	2
<i>Ubicación Geográfica</i>	3
<i>Organigrama</i>	4
<i>Análisis PESTEL</i>	5
MATRIZ ANALISIS DE FACTORES EXTERNOS	7
MATRIZ ANALISIS DE FACTORES INTERNOS	8
<i>DOFA</i>	9
<i>PLANTEAMIENTO CENTRAL</i>	10
<i>IMPORTANCIA, ALCANCE Y LIMITACIONES</i>	11
<i>OBJETIVOS</i>	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
<i>PROPUESTA DE MEJORA</i>	13
<i>CONCLUSIONES</i>	18

<i>Referencias</i>	21
<i>Seguimiento de la práctica profesional.....</i>	22
Programación de actividades realizadas	22

Aspectos Generales

Phoenix Services es una compañía de construcción que se especializa en acabados y exteriores de proyectos residenciales y comerciales, manejan tres tipos de acabados: Stucco, Siding y pintura. Hoy por hoy se posiciona como la empresa más grande del área de Tampa en dichas áreas, ha llevado a cabo contratos masivos con compañías reconocidas a nivel mundial como Holiday Inn, Walmart, Marriot, DR Horton, Lennar. Por varios años se ha destacado por su excelente calidad y precios bastante llamativos.

Misión

“Phoenix Services pretende formar parte importante del mercado nacional ofreciendo la mejor calidad en acabados de stucco, foam y siding, siempre en los tiempos establecidos, bajo las normas de OSHA y al gusto selectivo de cada uno de sus clientes.”

Visión

Convertirse en la compañía de stucco mas grande de la oeste Florida, con reconocimiento a nivel nacional como una de las compañías de mejor calidad en acabados de exteriores, mano derecha de las grandes constructoras de Estados Unidos como DR Horton, Lennar y MI Homes, además de brindar un crecimiento considerable a la tasa de empleo del estado de la Florida.

Valores

Integridad: No hacemos promesas que no podemos cumplir. Nuestros clientes siempre pueden contar con nosotros para cumplir con nuestros compromisos.

Calidad: Estamos orgullosos de ofrecer productos y servicios que respaldamos.

Confianza: Estamos totalmente comprometidos y dedicados a nuestros clientes al cumplir con las expectativas y las promesas.

Seguridad: Nos esforzamos por proporcionar un entorno de trabajo seguro mediante una planificación cuidadosa tanto antes como durante la construcción.” (Phoenix Services of Tampa , 2017)

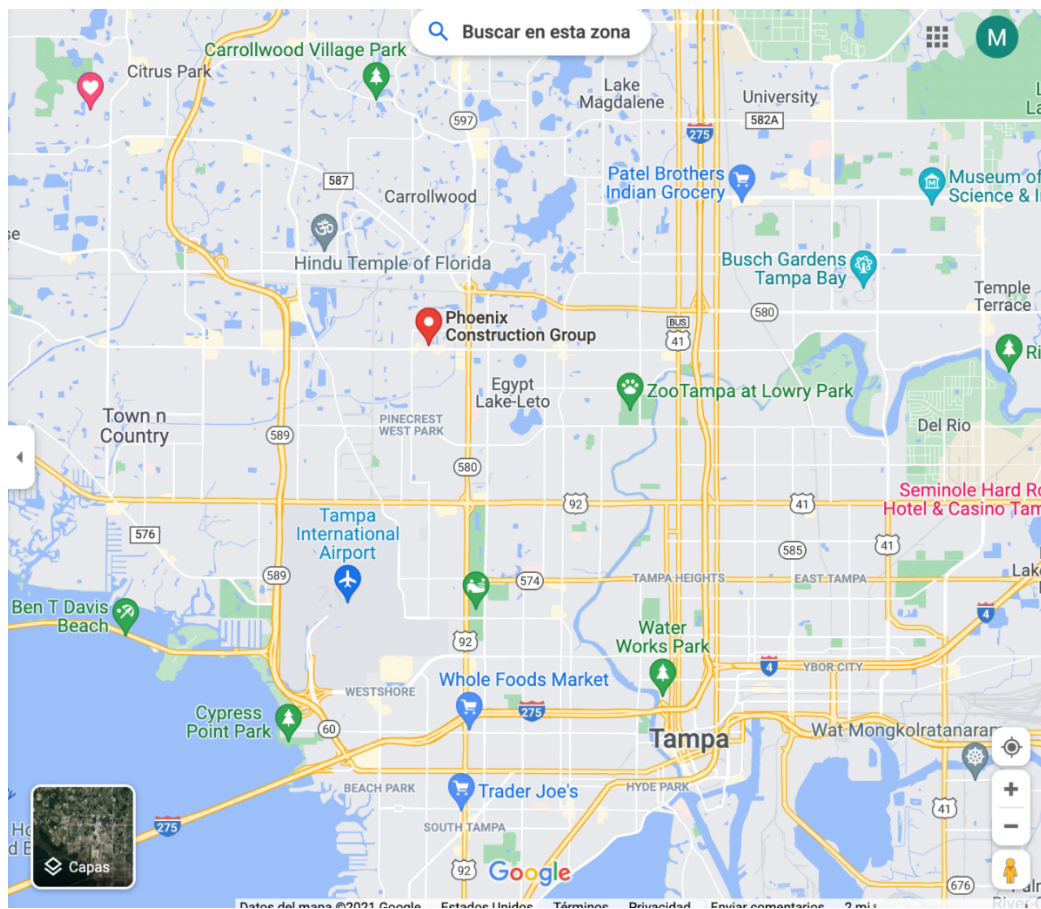
Ubicación Geográfica

Tal como se observa en la Figura 1, Phoenix Construction Group es una compañía que se encuentra en el corazón de la ciudad de Tampa, Florida en Estados Unidos, mas exactamente en el 4211 West Waters Ave. Tampa, Fl 33614

Figura 1

Detalle Ubicación geográfica

(Google maps: 4211 West Waters Ave. Tampa, Fl 33614)

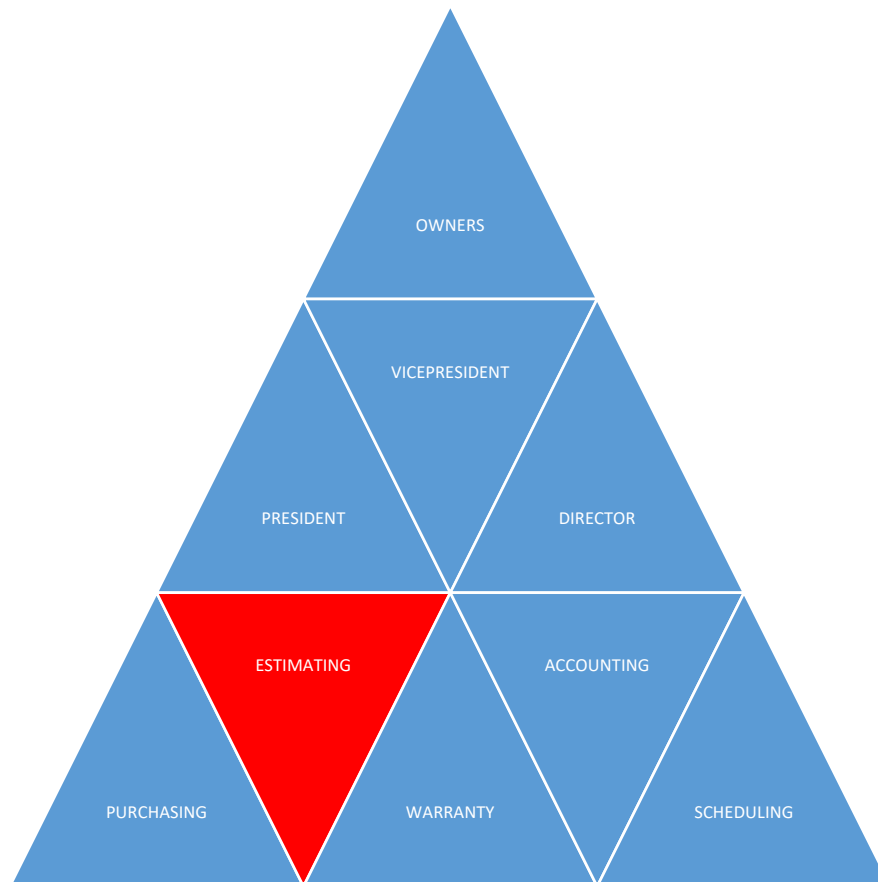


Organigrama

Dentro de Phoenix, todos los departamentos están en un mismo nivel, todos y cada uno de los trabajadores dentro de los departamentos son importantes y todos giran en torno a un mismo objetivo que es hacer el mejor trabajo posible para que toda la compañía funcione como se debe, Así pues, los dueños junto con el presidente, vicepresidente y el director son quienes llevan la batuta y los departamentos trabajan a partir de las decisiones que ellos tomen. El organigrama de la compañía se puede observar a continuación en la figura 2.

Figura 2

Departamentos Dentro de Phoenix



Análisis PESTEL

Las políticas del presidente Biden han tenido un impacto bastante particular dentro del comportamiento de la población estadounidense, ya que por casi un año miles de personas desempleadas a causa de la pandemia recibieron bonos por \$600 dólares a la semana, esta fue una iniciativa un poco arriesgada pero con la intención de ayudar a aquellas personas que quedaron desempleadas a causa del Covid 19, sin embargo, las personas aplicaron a los bonos de desempleo con el objetivo de tener un ingreso extra semanal y trabajar para subcontratistas que pagaran en cash, por otra parte algunos otros un tanto más acomodados aplicaron a las ayudas con el propósito de obtener dinero sin necesidad de trabajar, esta última modalidad fue adoptada por gran parte de los ciudadanos causando una escasez de mano de obra, lo que produjo trabajo acumulado e incremento de precios en productos y servicios.

Siendo este el panorama, Phoenix tiene un alto nivel de amenaza ya que, al no tener trabajadores dispuestos a realizar los proyectos de campo establecidos, la producción está acumulándose lentamente y al no tener capacidad para cumplir las licitaciones en los tiempos determinados dentro de los contratos se han generado demandas por incumplimiento, lo que significa miles de dólares en pérdidas, así mismo la compañía empieza a perder credibilidad y la capacidad de endeudamiento podría disminuir.

En los últimos meses del año 2021 Estados Unidos enfrenta un aumento de la inflación. Los precios se dispararon empujados por la elevada demanda de unos consumidores llenos de efectivo, a lo que se sumó la escasez de trabajadores y los problemas en las

cadenas mundiales de suministro, que ralentizaron las entregas de componentes cruciales como los semiconductores. (Univision, 2021)

Los materiales de producción que son utilizados por Phoenix Services han aumentado de precio y en algunos casos el material llega a tal punto de escases que el precio del material se duplica, por tal razón es una amenaza de impacto nivel 4.

Además en el último año la población de Tampa a aumentado debido a que un porcentaje importante de habitantes de estados como Nueva York, California o Michigan están migrando a la ciudad ya que, el precio de las rentas y los impuestos son más bajos, igualmente con la crisis económica por el covid 19 los precios de la gasolina y la comida e incluso de las rentas en estos estados se ha incrementado como nunca y eso ha afectado el bolsillo de sus ciudadanos, por lo que han buscado otras alternativas de vida en otros estados del país.

Este comportamiento tiene un nivel de oportunidad de 2, ya que al haber más personas puede llegar a aumentar el número de trabajadores y también la demanda de las casas está aumentando lo que significa que puede haber un incremento del trabajo de construcción en esta área de la Florida.

Aunque los planes del presidente Joe Biden por luchar contra el cambio climático van por buen camino, no es un factor que afecte en gran medida del rendimiento de la compañía, por ende, su nivel de oportunidad es de 2. (Sengupta, 2021)

A continuación, se puede analizar el macroentorno de Phoenix Construction Group y así mismo diferenciar las diferentes variables que afectan a la misma, mediante un análisis de PESTEL.

Siendo 1 el nivel mas bajo de impacto y el 4 el mas alto nivel de impacto:

MATRIZ ANALISIS DE FACTORES EXTERNOS		
FACTOR	OPORTUNIDAD Y NIVEL DE IMPACTO	AMENAZA Y NIVEL DE IMPACTO
POLITICO: Políticas de Joe Biden para atender la crisis sanitaria con bonos de \$600 dólares señales por persona desempleada.		4
ECONOMICO: Inflación en territorio estadounidense, aumento de la gasolina, bienes y servicios		4
SOCIAL: Aumento de la población en la ciudad de Tampa.	2	
TECNOLOGICO: Buen nivel de abastecimiento de productos tecnológicos.	4	
ECOLOGICO: Atender el cambio climático es uno de los pilares de política exterior del presidente Joe Biden.	2	
LEGAL: OSHA	4	

MATRIZ ANALISIS DE FACTORES INTERNOS		
FACTOR	FORTALEZA Y NIVEL DE IMPACTO	DEBILIDAD Y NIVEL DE IMPACTO
Capacidades Directivas 1. Liderazgo administrativo 2. Formulación e implementación de planes estratégicos	3	3
Capacidades de Marketing 1. Participación en el mercado 2. Posicionamiento de la marca	3 4	
Capacidades Financieras 1. Rentabilidad de la empresa 2. Capacidad de endeudamiento	3 4	
Capacidad del capital humano 1. Grado de calificación del personal 2. Nivel de motivación		2 3
Capacidades Técnicas 1. Grado de innovación en la producción 2. Calidad de los procesos productivos	3	2

DOFA

	Fortalezas – F	Debilidades – D
	1. Tecnología de punta 2. Prestigio a nivel Regional 3. Capacidad de endeudamiento	1. Personal desmotivado 2. Falta de liderazgo 3. Personal no capacitado
Oportunidades – O 1. Precias Asequibles de maquinaria y equipo tecnológico 2. Aprobación de entidades reguladoras 3. Empresas pequeñas en posible estado de venta.	ESTRATEGIAS – FO F3.O3: Existen empresas pequeñas como Twin Sister construction que están en venta, así que se puede pensar en una integración horizontal para tener más fuerza en el mercado y crecimiento corporativo.	ESTRATEGIAS – DO D3.O3: Dada la integración horizontal se puede lograr una capacitación del personal adquirido al personal que no cuenta con los conocimientos necesarios para trabajar de manera óptima.
Amenazas – A 1. Entrada de competencia 2. Sistema político de Joe Biden 3. inflación	ESTRATEGIAS – FA F3.A3: Ante una posible alza de precios en materias primas por la inflación, se debe anticipar el pagar más en un futuro, abasteciendo de materia prima para los próximos 4 meses, ahora.	ESTRATEGIAS – DA D1.A3: Crear un estímulo de motivación por resultados obtenidos, el personal que no este a la altura de las competencias tendrá que ser despedido, así se podrá ahorrar dinero en sueldos y quizá recompensar un poco mas a quienes se esfuerzan.

PLANTEAMIENTO CENTRAL

El panorama económico de Phoenix Services en este momento es y seguirá mostrándose positivo siempre y cuando tomen las medidas necesarias para generar más ganancias, continuar con el apalancamiento de gastos y ahorrar por todos lados, sin embargo, se debe estar muy atento a los movimientos económicos y políticos que se empiecen a generar a partir del año 2022.

Por lo pronto la compañía comenzara a enfocarse en sus problemas internos, como lo son, el cuidado y motivación de sus trabajadores, la capacitación de estos, el emplear nuevas herramientas que permitan un óptimo y sencillo método de producción.

¿Cómo se hará?

Se llevarán a cabo ciertas acciones que se verán mas adelante en el texto, como, por ejemplo, llevar a cabo congresos de motivación, se generaran espacios informativos sobre herramientas tecnológicas como Quick Books y Plan Swift que permitan un mayor rango de optimización a la hora de hacer la contabilidad y las facturaciones para los trabajadores de campo, se realizaran algunas modificaciones dentro de las instalaciones con el fin de darle un nuevo ambiente laboral a toda la compañía, entre otras.

IMPORTANCIA, ALCANCE Y LIMITACIONES

Una variable para el éxito de una compañía es el buen manejo de las personas, el que una compañía verdaderamente se muestre comprometida en cuidar al trabajador, en enriquecerlo profesionalmente y en brindar un excelente ambiente de trabajo permite que no solo los que están dentro de ella sino quienes no están trabajando en ella y están buscando oportunidades laborales, quieran y se muevan por trabajar ahí, lo que hace que una empresa se impulse y el trabajo dentro de ella se lleve al máximo nivel.

Por lo anterior el alcance que podría tener Phoenix al mejorar el cuidado de sus empleados es gigante, ¿Por qué?, muy sencillo, el rendimiento de la compañía es bueno, sin embargo, al 90% de quienes trabajan allí, encuentran un ambiente muy pesado y eso produce que la persona se obstine, no rinda como debe rendir y finalmente deje el trabajo. Es decir que si, aunque los trabajadores no estén dando su 100% de productividad, no estén comprometidos con su trabajo y no se vean en obligación de adquirir nuevos retos y a la compañía le va bien, ¿cómo sería si el panorama fuera inverso? La respuesta es bastante obvia, sin mencionar que ese buen rendimiento será momentáneo si las cosas continúan de la misma manera, el personal irá rindiendo cada vez menos, es probable que busquen nuevos retos en otras compañías o en la competencia lo que significa que no habrá retención de talento y al final la empresa ira desapareciendo.

En resumen, no existen limites cuando el objetivo es aplicar una cultura positiva en al área laboral, desde atraer a los mejores trabajadores hasta sacar lo mejor de ellos puede tener un mayor impacto en el balance final de lo que se espera.

OBJETIVOS

Objetivo General

Orientar hacia una tendencia de cultura positiva para impulsar un ambiente laboral optimo dentro de la compañía como factor de competitividad empresarial.

Objetivos Específicos

1. Definir un ambiente positivo y motivacional dentro de la compañía que busque mejorar la actitud de los trabajadores, dando como resultado un mayor sentido de pertenencia por parte de cada uno de ellos y que a su vez logre mejorar el rendimiento de la corporación.
2. Proponer áreas de integración y capacitación en donde se le presente al personal nuevas y diferentes estrategias de trabajo, logrando una mayor eficiencia en el desarrollo de cada una de las actividades dentro de la compañía.
3. Abrir un canal de comunicación entre departamentos a través de seminarios educativos que fomenten la estimulación de ideas logrando así la optimización de producción y crecimiento corporativo.

PROPUESTA DE MEJORA

En primer lugar, es muy importante saber que los empleados que trabajan dentro de las instalaciones de PHOENIX SERVICES no están altamente capacitados para hacer buen uso de las herramientas tecnológicas que se brindan hoy en día a toda la población mundial.

Por lo tanto, este momento antes de una crisis inflacionaria es vital para dar comienzo a la capacitación de personal en otras áreas de trabajo, con el fin de subsanar el impacto que puede tener la crisis económica o incluso la nueva cepa del virus Covid 19.

Así, la primera propuesta a la junta directiva ha sido generar un espacio de una hora para que las personas mas experimentadas en ciertas áreas como por ejemplo purchasing, le den una capacitación básica a personal de otros departamentos, una capacitación de área semanal. Esto le permitirá a la compañía tener un plan B en caso de que por alguna razón algunos trabajadores falten al trabajo o sencillamente renuncien, la compañía tenga la capacidad de mover alguno de sus demás trabajadores a esa posición sin perder tiempo y dinero en entrenamiento básico. Esto permitirá no solo subsanar el impacto a futuro, sino también el trabajador podrá tener un panorama más claro de cómo es el proceso productivo de la compañía en su totalidad, eso también le facilitara la vida al personal al momento de tomar decisiones o responder eficazmente a diferentes escenarios o problemáticas a lo largo de su jornada laboral.

La primera semana purchasing dará a conocer a otros departamentos su trabajo o al menos lo básico que se debe tener en cuenta para hacer su trabajo, segunda semana estimating hará lo mismo con los demás departamentos y así sucesivamente rotando el conocimiento por el resto de la compañía.

Esto se llevará a cabo por parte de los managers de cada departamento o a quienes ellos consideren apto para hacerlo, el tiempo será remunerado como una hora de trabajo común y corriente.

Por otra parte, con el propósito de ofrecer a Phoenix Services un plan de mejora que puntualice en sus mayores debilidades se aconseja enfocar y trabajar en conjunto por instaurar la cultura positiva dentro de las instalaciones de la compañía, ya que es allí donde nacen comunes problemáticas que frenan de alguna manera el rendimiento de cada departamento, es necesario prestar atención a las relaciones interpersonales entre los trabajadores puesto que estas se presentan como eje fundamental del desarrollo óptimo de una corporación.

Así se propone abrir una serie de espacios de integración diariamente antes de empezar con la jornada laboral en donde se logre establecer un canal de comunicación tú a tú promoviendo el trabajo en equipo, estos espacios y/o actividades son guiadas por el departamento de recursos humanos y tienen un máximo de duración de 15 minutos.

Un estudio realizado por Anna Nyberg, del Karolinska Institute en Suecia, ha demostrado que las conexiones sociales positivas tienen beneficios de amplio alcance, incluyendo; el personal enferma con menos frecuencia, menos depresión, estrés, mejor agudeza mental y un mejor desempeño en el trabajo. (Anonimo, 2021)

Esto con el objetivo de generar mas confianza dentro de la plantilla laboral promoviendo el respeto y el apoyo para generar un ambiente laboral amable, factor que retornara a la compañía en una fuerza de trabajo mas leal y aumentara la ética profesional.

El manejo de la herramienta Quick Books en Phoenix es la mas importante, absolutamente todos los departamentos tienen y deben tener acceso a esta herramienta, sin embargo, el uso que se le da es muy básico, por tal razón se propone igualmente capacitar al personal en cuanto a esta herramienta. La manera más fácil de hacer esto posible sin la necesidad de invertir mucho dinero y tiempo de la compañía buscando un coach profesional en este tema, es comprar un curso que está disponible online en español e inglés para la compañía, con el objetivo de que cualquier trabajador tenga a su disposición las actualizaciones mas recientes del programa y se auto eduque en casa si así lo desea. Esto permite generar un estímulo en cuanto a la superación personal de cada uno de los trabajadores ya que este aspecto académico es gratuito y va a alimentar tanto cognitiva como profesionalmente a cada persona.

El curso Online tiene un costo de \$ 120.00 USD más taxes (costo por cuenta de la compañía) e incluye acceso ilimitado a los videos del curso y adicional a eso cuenta con una instructora personalizada que resolverá cualquier tipo de duda que la persona tenga vía e-mail o videollamada.

Por ultimo se presenta el apartado de Motivación, si bien es cierto que todas las empresas intentan mantener a sus trabajadores motivados para crecer profesionalmente, para crecer como empresa y para generar nuevos retos, en Phoenix no es así, de hecho, el

principal problema de esta compañía es la falta de motivación de sus empleados. Por ende, se lanza una propuesta la cual implica motivar a las personas a trabajar en Phoenix.

Para que los empleados sientan que pueden tener una oportunidad de crecimiento dentro de la empresa, tener a los empleados motivados le permitirá a la empresa retener y generar mas talento, estimular a las personas a dar el máximo de su potencial a cambio de incentivos monetarios o crecimiento profesional es una variable muy importante para el éxito de una compañía.

La propuesta inicia con un ajuste de salario para los trabajadores, si bien el dinero es un elemento que motiva a la gente a trabajar, por lo tanto, se propone a la junta directiva de Phoenix dos escenarios:

1. Generar un aumento salarial de \$1.00 USD extra por hora si las utilidades trimestrales aumentan al menos un 15%.
2. A final del año fiscal al momento de hacer cierre, entregar a los trabajadores un bono extra que sea proporcional a los resultados obtenidos por la compañía.

También se ha puesto sobre la mesa la creación de un espacio mensual en donde el presidente o el vicepresidente lleve a cabo un seminario de motivación en donde pueda interactuar con los trabajadores y los haga sentir parte real de la compañía. Es importante el proceso de formación dentro de la compañía en donde los empleados también se sientan participes de las decisiones que se toman para así crear una afinidad con los objetivos de la empresa.

En definitiva, se trata de promover acciones para que más allá de los beneficios monetarios, los empleados se sientan felices en sus puestos de trabajo y así su productividad sea optima y su fidelidad por la compañía pueda crecer. El impacto de la cultura positiva, misma que entrega a sus trabajadores todos los recursos necesarios para que crezcan profesionalmente y que vela por el bienestar y la satisfacción de contar con un personal feliz de trabajar en una compañía, es abismal cuando se trata de rendimiento y optimización de los procesos.

CONCLUSIONES

La primera propuesta que consiste en crear entrenamientos relámpago en donde los trabajadores puedan entender funciones de otras áreas fue aprobada por los presidentes de la compañía y se inició una capacitación durante las dos primeras semanas del mes de diciembre que es cuando el trabajo comienza su etapa más baja, ya que viene el cierre de año de la compañía.

En la primera semana del mes de diciembre comenzó el training el departamento de Estimating, el departamento logro obtener una capacitación gratis por parte de la empresa James Hardie quienes son proveedores del Siding y su enfoque fue en cuanto a cómo sería la instalación del material y las normas que hay que tener en cuenta para que los trabajos pasen las inspecciones correspondientes. Evidencia en la figura 3.

Figura 3

Capacitación por James Hardie



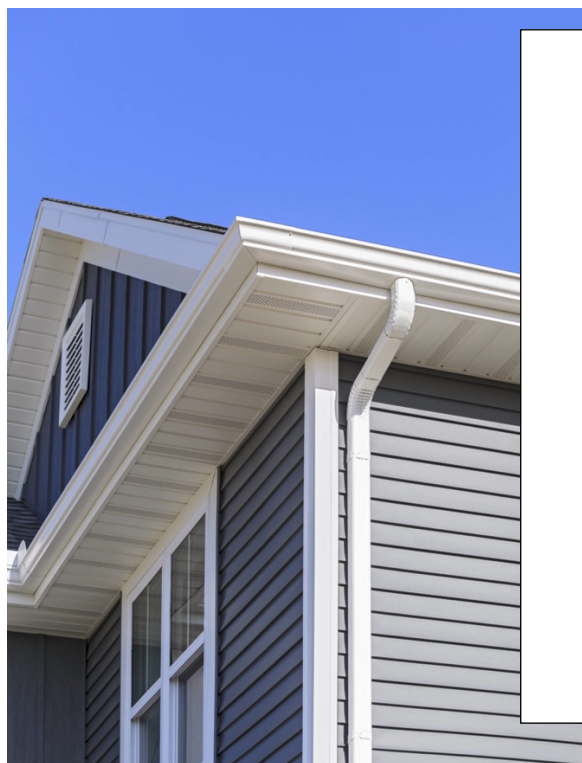
¿Por qué fue importante esta capacitación?

Todos y cada uno de los materiales que se instalan en los exteriores de las viviendas que hace Phoenix Services tienen una razón de ser, por eso al momento de hacer un estimado de cuanto material se va a necesitar para un proyecto en particular es necesario saber en dónde va a ir instalado cada material, porque se debe instalar de x o y manera, cuanto le cuesta a la compañía la mano de obra y el material, etc.

El espacio se llevó a cabo en una de las bodegas de la compañía, donde se almacena la mayoría del casing y el siding. A continuación, una breve explicación de lo que es el Siding, figura 4.

Figura 4

Detalle de Siding



El siding es un revestimiento de PVC que tiene filtro UV, se asemeja mucho a una tabla tinglada y por su textura, diferentes colores y perfiles de terminación ofrece un aspecto elegante, alegre y de una calidad que asegura su permanencia en el tiempo, aún en condiciones climatológicas extremas.

Nota. Reproducida siding de New Jersey Siding & windows, Inc

(www.newjerseywindow.com/siding/)

La propuesta que incluye abrir un pequeño espacio de 15 minutos para pausas activas, aunque fue bien recibida por algunos miembros de la junta termino no siendo tomada en cuenta ya que puede generar incomodidad o mas trabajo para quienes serian los encargados de guiar dichas actividades.

Por otra parte, el curso Online de Quick Books es una realidad, una herramienta la cual todos y cada uno de los trabajadores utiliza constantemente es necesario estar actualizado para que los métodos de trabajo no se conviertan en métodos obsoletos y básicos, en cambio mejora la productividad de los empleados, además se les brinda un recurso gratuito que ayuda a enriquecer su vida profesional, elemento extra de motivación para los trabajadores de la empresa.

Finalmente, los incentivos monetarios quedaron a la espera de una revisión minuciosa por parte del vicepresidente quien estudiara los pros y los contras que esta propuesta pueda tener, sin embargo, uno de los objetivos para el año 2022 será crear en una cultura positiva dentro de la compañía por lo cual se llevara a cabo el seminario mensual por parte del Fundador y CEO de la compañía Miguel Aguiar, como se ha propuesto.

Referencias

Anonimo. (2021). *Gympass*. Obtenido de Gympass: <https://blog.gympass.com/es/como-afecta-ambiente-de-trabajo-positivo-productividad/>

Phoenix Services of Tampa . (14 de 02 de 2017). *Phoenix Services of Tampa* . Obtenido de <https://www.pcg-tampa.com/>

Sengupta, S. (1 de Feb de 2021). Obtenido de New york Times:
<https://www.nytimes.com/es/2021/02/01/espanol/biden-kerry-cambio-climatico.html>

Univision. (13 de Nov de 2021). *Univision Noticias*. Obtenido de <https://www.univision.com/noticias/dinero/causas-inflacion-alta-estados-unidos>

Seguimiento de la práctica profesional

Programación de actividades realizadas

AGOSTO	• Introducción general a la compañía • Capacitación a herramienta Plan Swift • Entrenamiento de planos • Introducción códigos por builder
SEPTIEMBRE	• Introducción herramienta quick books • Chequeo diario de producción • Realización de estimación por plano • Ordenes de material por casa o edificio • Asignación de proyectos a subcontratistas
OCTUBRE	• Chequeo diario de producción • Realización de estimación por plano • Ordenes de material por casa o edificio • Asignación de proyectos a subcontratistas • Realización de BIDS para nuevos contratos
NOVIEMBRE	• Chequeo diario de producción • Realización de estimación por plano • Ordenes de material por casa o edificio • Asignación de proyectos a subcontratistas • Realización de BIDS para nuevos contratos • Control de garantías

CICLOS

AGOSTO	1-Introducción general a la compañía 2-Capacitación a herramienta Plan Swift 3-Entrenamiento de planos 4-Introducción códigos por builder	1-Lograda sin ninguna dificultad 2-Lograda con alguna dificultad ya que todo el programa esta en otro idioma y los elementos son complejos de entender 3-Lograda con poca dificultad 4-Lograda sin ninguna dificultad
SEPTIEMBRE	1-Introducción herramienta quick books 2-Chequeo diario de producción 3-Realización de estimación por plano 4-Ordenes de material por casa o edificio 5-Asignación de proyectos a subcontratistas	1-Lograda sin ninguna dificultad 2-Lograda con algunas dificultades eventualmente ya que al menos 1 vez al día el sistema colapsaba 3-Lograda con algunas dificultades dada la cantidad de elementos que tener en cuenta 5-Lograda sin ninguna dificultad
OCTUBRE	1-Chequeo diario de producción 2-Realización de estimación por plano 3-Ordenes de material por casa o edificio 4-Asignación de proyectos a subcontratistas 5-Realización de BIDS para nuevos contratos	1- Lograda con algunas dificultades eventualmente ya que al menos 1 vez al día el sistema colapsaba 2-Lograda con dificultad mínima algunas veces por idioma 3-Lograda sin ninguna dificultad 5-Lograda con poca dificultad, fue cuestión de practica
NOVIEMBRE	1-Chequeo diario de producción 2-Realización de estimación por plano 3-Ordenes de material por casa o edificio	1-Lograda con algunas dificultades eventualmente ya que al menos 1 vez al día el sistema colapsaba 2-Lograda sin ninguna dificultad

	4-Asignación de proyectos a subcontratistas 5-Realización de BIDS para nuevos contratos 6-Control de garantías	3-Lograda sin ninguna dificultad 4-Lograda sin ninguna dificultad 5-Lograda sin ninguna dificultad 6-Lograda sin ninguna dificultad
--	--	--