



PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Proyecto 2011

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



REALIDAD DE INICIO

En virtud el crecimiento sostenido de la empresa **PROLIMP** se tomó la decisión de implementar un Plan de Responsabilidad Social, que tuviera como grupos de interés a los Recursos Humanos como primera etapa. (Año 2010)

A tenor de la diversidad de entorno, por tratarse de una empresa de servicios, se advirtió la necesidad de plantear como segunda etapa la inclusión como grupo de interés a los directivos de las empresas clientes. (Año 2011)

Como tercer etapa se avanzará hacia grupos sociales determinados y los Recursos Humanos de las empresas clientes, y a posterior avanzar hacia otros grupos de interés que se estime menester oportunamente. (Año 2012)

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



DIAGNOSTICO

PROLIMP en respeto absoluto de las normas básicas a cumplir con seriedad por una empresa de seguridad, trata de mantener el principio de amistad cero entre sus propios RR.HH. y el numerario de las empresas clientes.

Bajo esta premisa, es que se tomó como prioridad el trabajo interno, bajo el marco del plan global de responsabilidad.

Acrecentar el grado de pertenencia de los Recursos Humanos, implica un accionar responsable, pensando en el logro del objetivo inicial. Esto permitirá acrecentar la confianza de los clientes, y como consecuencia directa acrecentar temporalmente la vinculación entre ambas empresas, lo que permitirá ***hacer sustentable el desarrollo personal y familiar***, como objetivo final.

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

ETAPA 1



PROLIMP estableció como principio, que la gestión de sus RR.HH. , forma parte integrativa de su Plan de Responsabilidad Social actuando este como Manual Director.

Toda la gestión se materializó bajo esta directriz y conformó la etapa 1 del plan en cuestión.

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



DESARROLLO PERSONAL

PROLIMP realizó distintas reuniones sociales para vinculación de sus RR.HH.

En primer lugar se establecieron distintas actividades deportivas y recreativas entre ellos mismos.

Se utilizaron los cursos de capacitación para implementar un sistema de vinculación personal.

Tales jornadas tuvieron charlas motivacionales y de conocimiento mutuo, con aplicación de técnicas de trabajo en equipo.



VINCULACION FAMILIAR

Se amplió la vinculación con las familias de los colaboradores a través de eventos pre-establecidos. Para el caso concreto, en día del niño se realizó un gran evento con una importante convocatoria de los hijos de los colaboradores de la empresa, con el desarrollo de juegos de entretenimiento, inflables, payasos, etc., así se estableció un vínculo de conocimiento familiar hacia la empresa a fin de ampliar hacia la familia el “orgullo de pertenencia” que se ha planteado como objetivo.

Amplia contención familiar ante casos de internación de algún colaborador.

Se profundizó el sistema de Becas conforme se encontraba establecido en el Manual de la Empresa.

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



CRECIMIENTO ECONOMICO

El principio básico de responsabilidad hacia los colaboradores es el pago puntual de sus haberes, lo que se realiza todos los meses y bajo estricto cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo que corresponden.

En el marco del trato personal que se mantiene con cada uno de los colaboradores, a pesar de su número de más de 250 integrantes del staff de RR.HH., se logra establecer una política de adelanto de haberes y de solución concreta a temas particulares.

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



CAPACITACION FUNCIONAL

Apartado especial merece el desarrollo del programa anual de capacitación, que fue diseñado y ejecutado bajo los principios del plan global de responsabilidad.

De manera independiente a que los cursos respondieron a la política de capacitación todos tuvieron un mix de conocimientos y práctica sobre motivación, liderazgo y trabajo en equipo, fundamental para el desarrollo de un plan de acción pensado en la activa participación de los RR.HH.

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

INDICADORES DE GESTION

S. Auditoría Diciembre '09



PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



PROGRAMA 2010

En las cuatro áreas planteadas a lo largo de esta presentación se tiene previsto afianzar las acciones realizadas durante el presente año.

Algunas de las acciones nuevas serán el incremento de las capacitaciones, continuando con la implementación en tales jornadas de charlas de trabajo de equipo y liderazgo 360.

Ampliar el abanico de las temáticas hacia cuestiones sociales, tales como medio ambiente, prevención de salud, entre otras.

Family Day: Encuentro familiar en centros de recreación, procurando la integración entre las familias de los colaboradores con la realización de actividades deportivas y recreativas.

PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



PROGRAMA 2010

Implementar un House Organ.

Profesionalizar el uso de las herramientas de comunicación interna, tanto formales (buzón, avisador), como informales y motivacionales (saluciones especiales).

Acrecentar las actividades deportivas y recreativas.

Llevar adelante el plan interno "Mis Pasiones", que sirvan a la vinculación de los sentimientos de pertenencias de los colaboradores.

Establecer un sistema de comunicación hacia grupos de interés externos, comenzando con los directivos de las empresas clientes y luego ampliarlos a otros grupos sociales.

Afianzar el programa de mecenazgo y sponsoreo que se mantiene con la sociedad.



Muchas Gracias !

Nuestro principio rector es que tenemos que ser exitosos, para que nuestros clientes se sientan orgullosos de su empresa de limpieza.



Gustavo Marinero
Socio Gerente