

ANÁLISIS CASO EMPRESARIAL
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES – OIM

CAROLINA MARCELA HERNÁNDEZ SANTANDER
ANA MARÍA TRUJILLO CATAÑO
ANA JULIETH SAMACÁ DAZA

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
CORTE LV

BOGOTÁ, FEBRERO 2018

TABLA DE CONTENIDO

1. CONTEXTO

- a. Cobertura Geográfica
- b. Personal OIM en Colombia
- c. Estructura Organizacional

2. ANÁLISIS MACRO-ENTORNO

- a. Factor Económico
 - Actores Influyentes
- b. Factor Socio-cultural
 - Programas OIM
- c. Factor Competitivo
- d. Factor Político – Religioso
- e. Factor Demográfico
- f. Factor Ambiental

3. DEFINICIÓN CATEGORÍA

- a. Comunicación Organizacional – Productividad

4. ANÁLISIS SITUACIONAL

- a. Indicadores
- b. DOFA
- c. Conclusión

5. PROPUESTA Y PLAN ESTRATÉGICO

- a. Objetivos Estratégicos

6. BIBLIOGRAFÍA

1. CONTEXTO

La Organización Internacional para las Migraciones - OIM como entidad de cooperación internacional, tiene la misión de velar por la migración ordenada y regulada en beneficio de los países de origen y destino. Trabaja para ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración. En este sentido, la producción, generación y uso del conocimiento de alto nivel como insumo para la formulación de la política pública basada en evidencia, es una de las estrategias para la comprensión de las cuestiones migratorias, alentar el desarrollo social y económico a través de la migración y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes. Libro: Los colores de la Migración. (OIM, Pág 5, 2014)

Profundizando en la dinámica organizacional, se puede decir que la comunicación ocupa un lugar importante dentro de ésta, ya que, la información que se maneja, muestra el impacto de la labor realizada por medio de un trabajo articulado: apoyo institucional, canalización de recursos, apoyo al emprendimiento social, responsabilidad social empresarial y familiar e inversión social rentable.

Así mismo, al pensar en Inversión Social Rentable, es fundamental entenderla como la posibilidad de invertir en un proyecto con una mentalidad enfocada hacia lo social y no hacia lo económico, como generalmente se orienta la inversión. Siendo así, se asume un compromiso importante con el proyecto, que seguramente conducirá a un impacto significativo y acertado para el fin social que se pretende impulsar.

Desde esta perspectiva, lo dicho anteriormente se puede considerar como una invitación para que las empresas desarrollen de un modo creativo estrategias rentables para “canalizar recursos” en pro de lo social, y para que los colombianos nos apropiemos de nuestra realidad social tan problemática y empecemos a trabajar para mejorarla.

El proyecto denominado “INVERSOR” es una iniciativa entre OIM y Compartamos con Colombia donde se proponen combinar recursos de distintas entidades extranjeras, nacionales, y préstamos de fomento, entre otros, que sumados con el aporte propio de la empresa, y con una

adecuada puesta en práctica brinden una reducción en el costo del capital y mayor rentabilidad, entre otros beneficios. (OIM - Memorias del Seminario Social Rentable, 2006, Primera Edición)

a. Cobertura Geográfica

La OIM ha implementado actividades en los 32 departamentos del país, en 718 municipios de los 1123 existentes con corte a Febrero de 2014. Libro Los Colores de la Migración (OIM, pág. 12 - 2014).

A Diciembre de 2017 se contaban con proyectos en 31 Departamentos, abarcando un 49% de los municipios, según información Presentación inducción genereal Unidad de Talento Humano (OIM, 2017)

b. Personal OIM en Colombia

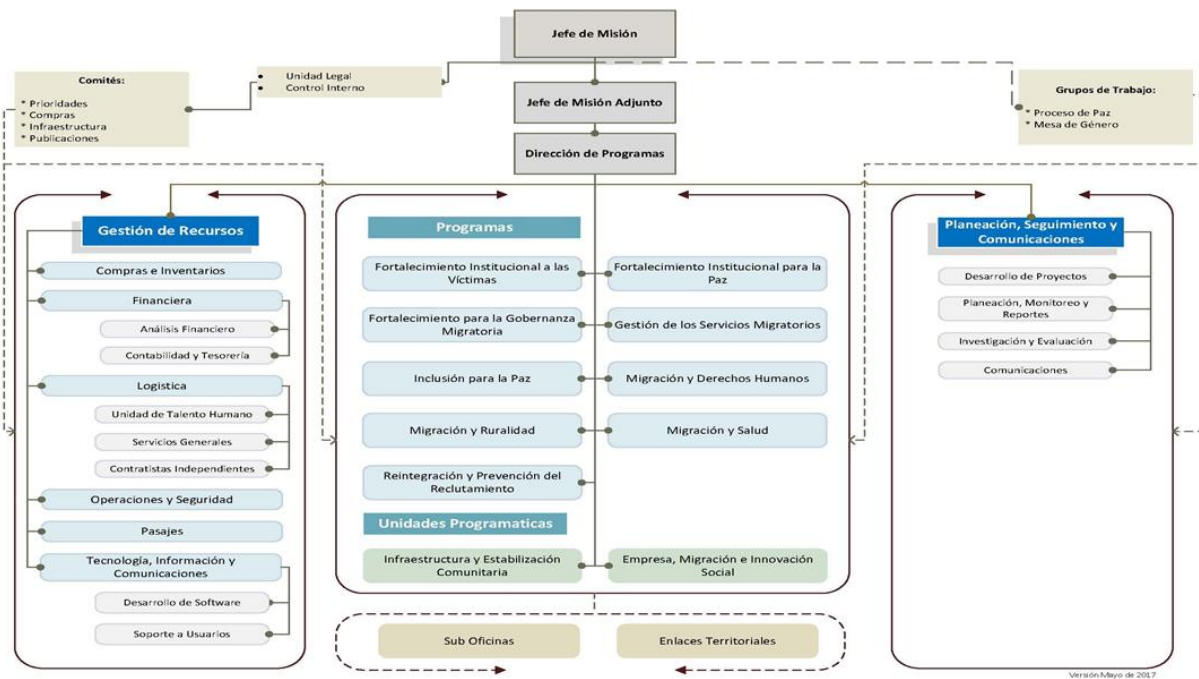
- 4 Funcionarios Internacionales
- 315 Funcionarios Nacionales
- 1455 Consultores

De esta información se puede resaltar que el 57.4% del personal Staff son mujeres y ocupan el 52.3% de los cargos de responsabilidad. Presentación inducción genereal Unidad de Talento Humano (OIM, 2017)

c. Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la OIM Colombia inicialmente no refleja cargos específicos como tal, sino que muestra todas aquellas áreas que de una u otra manera trabajan, ejecutan e intervienen para lograr el objetivo principal de la organización.

Aunque si existe una jerarquía y unos cargos dentro de cada unidad de apoyo y programa, estos son variables ya que las necesidades de cada uno son diferentes y el tiempo de duración de los convenios pueden ser cortos o largos lo que hace que su organigrama cambie constantemente, según análisis y conocimiento de la funcionaria Julieth Samacá.



Figural Presentación inducción general Unidad de Talento Humano (OIM, 2017)

2. ANÁLISIS MACRO-ENTORNO

- a. Factores económicos: Su actividad económica está relacionada con el acompañamiento y trabajo permanente con el gobierno colombiano para atender grupos de población vinculados a la migración forzada y comunidades receptoras, manejando recursos financieros designados por los diferentes cooperantes, contrapartes y donantes como los son entidades de la cooperación internacional, del sector privado y del gobierno colombiano para poder ejecutar programas, estrategias, planes y proyectos que contribuyan al desarrollo de la población dentro del país.

Actores

TIPO DE DONATES	SOCIOS
Agencia ONU	Fondo Central para Emergencias
	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
Banca Multilateral	Banco Mundial
Entidad Mixta	Corporación civil para la administración del Fondo de Prevención Vial
Gobierno Colombiano	Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema
	Colombia Humanitaria
	Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC-Colombia
	Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR)
	Departamento para la Prosperidad Social
	Empresas Públicas de Medellín
	Fondo de Adaptación
	Fondo Nacional de Calamidades - Colombia Humanitaria
	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
	Ministerio de Educación Nacional
	Instituto Colombiano de Desarrollo Rural - INCODER
	Migración Colombia
	Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
	Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible
	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
	Ministerio de Justicia y del Derecho
	Ministerio de Relaciones Exteriores
	Ministerio de Salud y Protección Social
	Ministerio de Trabajo
	Ministerio del Interior
	Ministerio Público
	Oficina del Alto Comisionado para la Paz
	Unidad de Restitución de Tierras
	Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas
	Unidad Administrativa para la Consolidación Territorial
	Alcaldías y gobernaciones
	Fondo de Prevención y Atención de Emergencias - FOPAE, de Bogotá
Agencias de Cooperación	Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI)
	Gobierno de Italia
	(USAID) en Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
Gobierno Extranjero	Departamento de Estados Unidos, Oficina de Población, Refugiados y Migración
	Gobierno de Canadá, Departamento de Política Exterior y Comercio Internacional
ONG	Unión Europea
	Pastoral Social
Organismo Internacional	Fondo Mundial de lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria
	Organización Internacional para las Migraciones (Fondo IDF)
Sector Privado	Citi Foundation - Citigroup
	Coltabaco
	Minera Quinchía - Batero Gold Corp
	Colpatria
	BBVA

Figura 2 <http://www.oim.org.co/actores-involucrados/33-programas.html>

Así mismo, el factor económico no solo incide internamente para la ejecución de actividades y para cubrir gastos administrativos, sino también se trabaja dentro de los programas para capacitar, transmitir y/o guiar a las diferentes poblaciones para que estos creen opciones de economía que contribuya en su comunidad y en diferentes sectores el país.

Actualmente no contamos con información de los indicadores que se manejan dentro de algunos programas que midan esta gestión económica pero podríamos sugerir o tener presente la siguiente formular para medir la gestión de estos proyectos:

- **# actividades ejecutadas / # actividades propuestas = % de cumplimiento en generación de economía en comunidades**

b. Factores socio-culturales: Es una organización que trabaja de acuerdo a las necesidades que se identifiquen pueden aportar al crecimiento de las poblaciones vulnerables y a la construcción de paz en el país, por lo tanto esta abierta a interactuar y a construir de la mano con el gobierno programas que abarquen las diferentes culturas, géneros, razas, clases sociales, religiones, zonas, etc.

Internamente también se vela por mantener una balanza y transparencia en los procesos de selección y contratación, donde los diferentes grupos étnicos, sociales y culturales tengan la posibilidad laborar dentro de la organización.

Los diferentes programas abarcan toda la población Colombiana, desde niños hasta adultos como poblaciones indígenas hasta reinsertados. Página Web (OIM, 2018)



*Figura 3*Rommel Rojas Rubio, Libro: Los Colores de la Migración.(OIM, 2014)

Programas OIM

1. **Inclusión para la Paz:** Apoya al Gobierno para fomentar la inclusión social y económica de las comunidades afrocolombianas e indígenas que han sido gravemente afectadas por el conflicto, con un énfasis en la atención a personas con discapacidad, la población LGBTI y las víctimas de la violencia de género. Organización Internacional Para Las Migraciones (OIM, 2018)
2. **Reintegración y Prevención del Reclutamiento:** Desarrolla y apoya iniciativas que contribuyen al fortalecimiento de entornos protectores para niños, niñas y adolescentes. La reintegración de excombatientes y la prevención del reclutamiento son componentes críticos de un proceso de paz exitoso y son fundamentales para avanzar en la reconciliación entre víctimas, excombatientes y otros ciudadanos. Organización Internacional Para Las Migraciones (OIM, 2018)
3. **Fortalecimiento Institucional para la Atención a Víctimas:** En conjunto con el gobierno Colombiano y socios estratégicos responden de manera integral a los problemas persistentes que enfrentan las víctimas del conflicto armado. La Ley reconoce que la manera más equitativa e incluyente para avanzar en la reconciliación nacional es restaurar los derechos de las víctimas del conflicto a través de su asistencia, atención y protección, y de su reparación mediante de medidas de **restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición**. Organización Internacional Para Las Migraciones(OIM, 2018)
4. **Gestión del Riesgo por Desastres:** Se trabaja en temas de movilidad humana y gestión del riesgo, en esa línea apoya al gobierno en el desarrollo de procesos de prevención, atención y recuperación en situaciones de emergencia generadas por desastres de origen natural. Organización Internacional Para Las Migraciones (OIM, 2018)
5. **Infraestructura para Población Vulnerable:** En coordinación con los programas de la Misión, apoya el diseño, construcción, interventoría, dotación y adecuación de infraestructura social y comunitaria que beneficia a grupos de población asociados a la migración forzada. Organización Internacional Para Las Migraciones (OIM, 2018)
6. **Lucha contra la trata de personas:** Su objetivo es luchar contra este delito, a través de la implementación de estrategias de prevención, asistencia a las víctimas, el fortalecimiento

institucional y la descentralización de las políticas públicas contra la trata de personas que lidera el Gobierno Nacional en coordinación con los gobiernos departamentales. Cuenta apoyo financiero del Ministerio del Interior, la Unión Europea, la Embajada de Bélgica, la Embajada de Holanda, el Departamento de Estado de los Estados Unidos, el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID), el Fondo Global de Asistencia a las Víctimas de la Trata de Personas de la OIM (GAF por sus siglas en inglés), el Programa integral contra las violencias basadas en género del fondo para el logro de los objetivos del milenio (MDGF) del cual hace parte ONUMUJER, UNFPA y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Organización Internacional Para Las Migraciones(OIM, 2018)

7. Migración y Ruralidad:recoger y enfocar los diferentes esfuerzos realizados por la OIM para apoyar a las instituciones del Estado colombiano en la gestión de la movilidad humana en las zonas rurales del país. La OIM implementa estrategias de desarrollo rural con enfoque territorial para promover la transformación productiva y social de los territorios rurales con participación de todos los actores presentes. Estas acciones le apuntan a mejorar las condiciones de vida de los pobladores del campo con base en los usos sostenibles de la biodiversidad y los recursos renovables. Organización Internacional Para Las Migraciones (OIM, 2018)
8. Migración y Salud: En convenio con el Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) apoya el desarrollo de una estrategia integral de gestión para la prevención y asistencia de riesgos de salud de la población migrante. Fortalece las acciones territoriales de Promoción Social y Salud Pública con un enfoque integral (género, edad, etnia y discapacidad). Organización Internacional Para Las Migraciones (OIM, 2018)
9. Servicios para la Gestión Migratoria: Trabaja conjuntamente con el gobierno Colombiano a nivel nacional y local, con las comunidades y los migrantes, la academia y el sector privado, en el desarrollo de políticas y programas que contribuyan a facilitar procesos migratorios para estudiantes y trabajadores, fortalecer los vínculos de los colombianos en el exterior con el país, hacer frente a desafíos como el retorno de ciudadanos colombianos al país, etc. Organización Internacional Para Las Migraciones (OIM, 2018)
10. Unidad de Empresas, Migración e Innovación Social: objetivo apoyar el posicionamiento de la OIM con el sector privado, generando nuevas alianzas de innovación social y

tecnológica para la población migrante, vulnerable y receptora. La Unidad, también pretende potencializar la participación de las empresas privadas en la construcción de paz y en el continuo desarrollo de Colombia, generando estrategias integrales de intervención social, económica y ambiental, maximizando el desempeño empresarial y aumentando el impacto sobre el desarrollo sostenible del país. Organización Internacional Para Las Migraciones (OIM, 2018)

- c. Factores competitivos: El trabajo constante y las estrategias definidas con los funcionarios, con las diferentes entidades y gobierno hacen que la OIM Colombia sobresalga por sus procesos, forma de trabajo y entrega total en sus proyectos haciéndola competitiva ante otras posibles entidades que tenga el mismo fin.
- d. Factores políticos y religiosos: La OIM Colombia es una organización imparcial en temas políticos y religiosos respetando el pensamiento y acción de cada persona.
- e. Factores Demográficos: De acuerdo al conocimiento y la experiencia de uno de sus funcionarios Julieth Samacá, considera que la OIM Colombia trabaja con el objeto de acceder a los municipios más recónditos del país, trabajando en equipo con el personal staff y con el personal por prestación de servicios desde su oficina local en Bogotá y oficinas regionales permitiendo obtener una comunicación ágil y constante para el desarrollo y obtención de resultados de las diferentes de las actividades previstas.

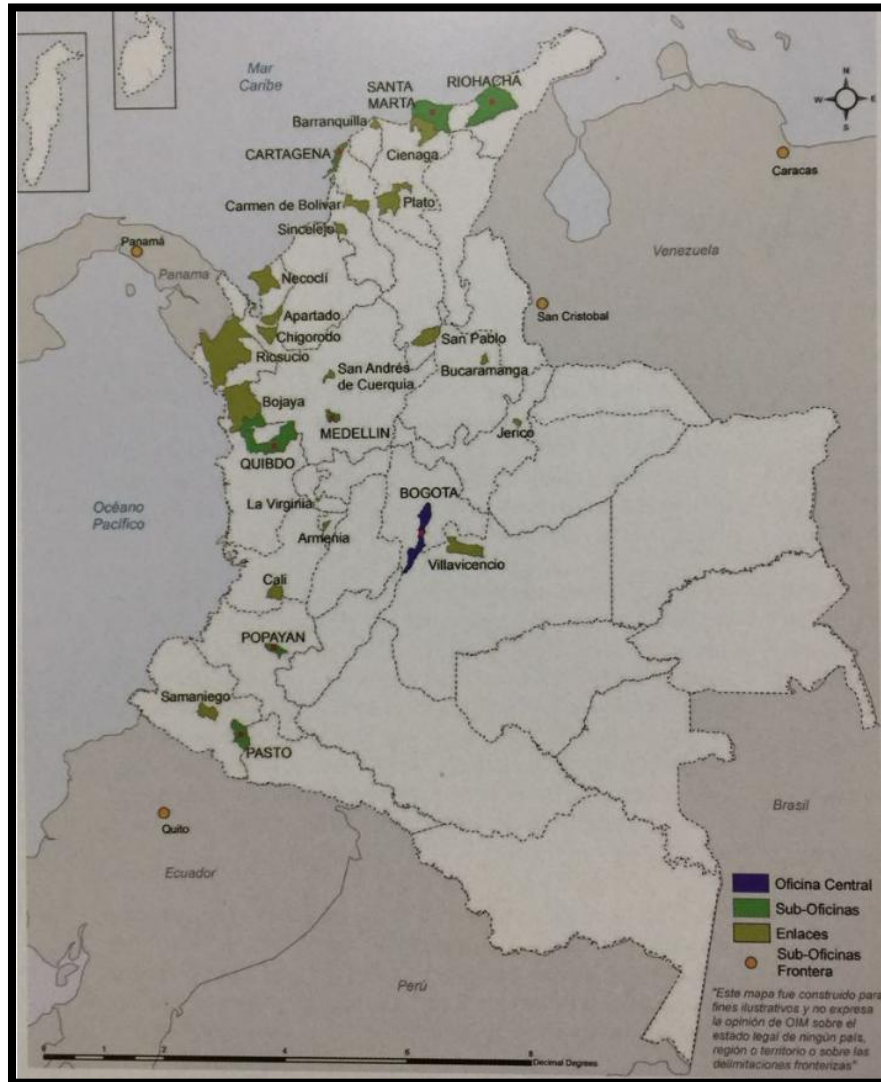


Figura 3 Libro: Los Colores de la Migración. (OIM, 2014)

- f. Factores Ambientales: Dentro de sus programas se trabaja porque cada actividad planeada y ejecutada contribuya al bienestar del medio ambiente, se genera conciencia internamente con sus funcionarios como externamente con las poblaciones a trabajar. Dentro de sus objetivos estratégicos se tiene claro asistir al gobierno y a las comunidades frente a estos factores.

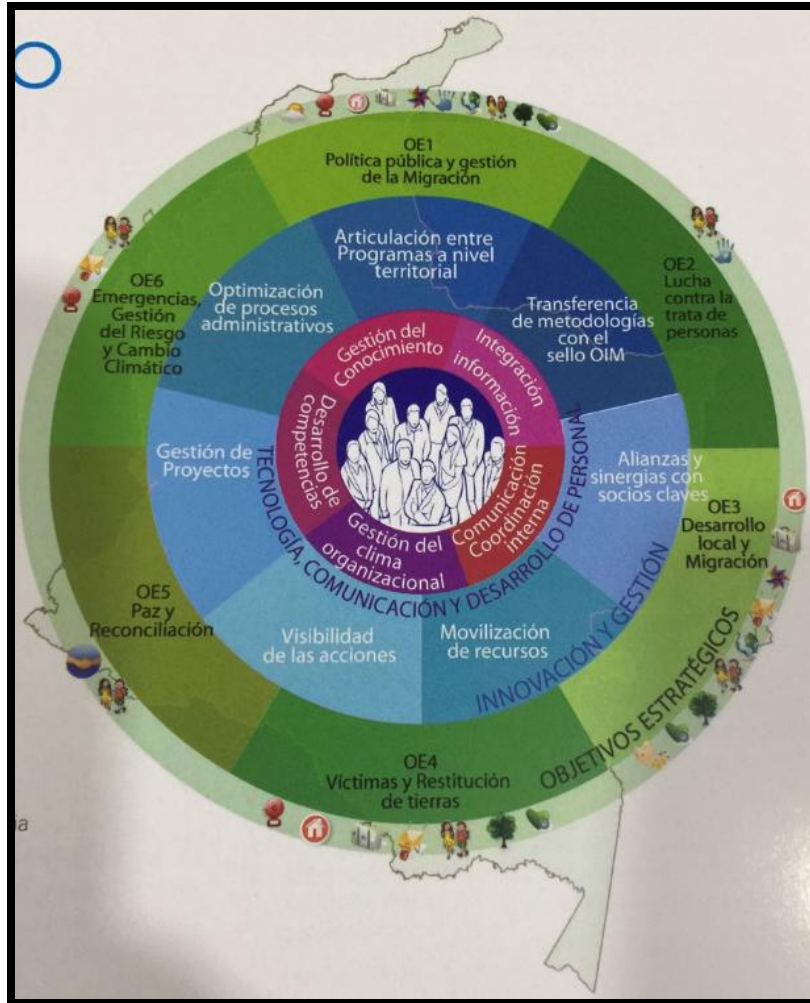


Figura 4 Libro: Los Colores de la Migración. (OIM, 2014)

3. DEFINICIÓN CATEGORIA

a. Comunicación Organizacional – Productividad

Comunicación Estratégica es la práctica que tiene como objetivo convertir el vínculo de las organizaciones con su entorno cultural, social y político en una relación armoniosa y positiva desde el punto de vista de sus intereses y objetivos.

El proceso comunicacional dentro de una organización empresarial es uno de los puntos más importantes para lograr implantar estrategias que van ligadas normalmente a los procesos productivos y aportan en gran medida al funcionamiento de una organización.

Dentro de estos procesos intervienen variables como la comunicación interna que es la que se relaciona directamente con los colaboradores de la organización. La comunicación externa que tiene su énfasis sobre todo en los stakeholders externos como son los clientes, la comunidad, los proveedores, las entidades gubernamentales, entre otros. Y las relaciones públicas que van dirigidas a entidades más formales, accionistas y posibles alianzas estratégicas. Contar con un buen sistema de comunicación dentro de la empresa da valor agregado a una organización y habla de una buena gestión administrativa.

Una de las técnicas más usadas en las organizaciones y donde es importante la comunicación estratégica son las “reuniones” para estimular la expresión de ideas innovadoras. Consiste en un proceso organizado de generación de ideas que evita cualquier evaluación prematura, dado que ésta frecuentemente obstaculiza la producción de buenas ideas. Se trata de un debate sin inhibiciones en una atmósfera abierta, en el que se fomentan nuevas ideas (soluciones del problema) y se promueve la intuición y el discernimiento. Donde todos los argumentos pueden examinarse sin imponer límites a nadie sobre lo que ha de decir. Este tipo de debate crea ideas útiles que quizás no se le ocurran a un individuo aislado que está tratando de resolver un problema. No sólo surgen más y mejores ideas, sino que el propio grupo se fortalece y gana confianza en sí mismo al mejorar su capacidad para impulsar con eficacia este proceso.

En cuanto a la Productividad, existe la productividad personal que es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo y la productividad laboral que se define como la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.

Según una definición general, la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de diversos bienes y servicios. (Prokopenko, Joseph. 1999. La gestión de la productividad)

Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo. Esto se suele representar con la fórmula: $\text{Producto} / \text{Insumo} = \text{Productividad}$.

La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano. Cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema. (Prokopenko, Joseph. 1999. La gestión de la productividad)

Independientemente del tipo de sistema de producción, económico o político, la definición de productividad sigue siendo la misma. Por consiguiente, aunque la productividad puede significar cosas diferentes para diferentes personas, el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos. (Prokopenko, Joseph. 1999. La gestión de la productividad)

La productividad es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresa, ingenieros industriales, economistas y políticos. Compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (individual, la organización, el sector o el país) con los recursos consumidos.

Factores Internos de Productividad de una empresa:

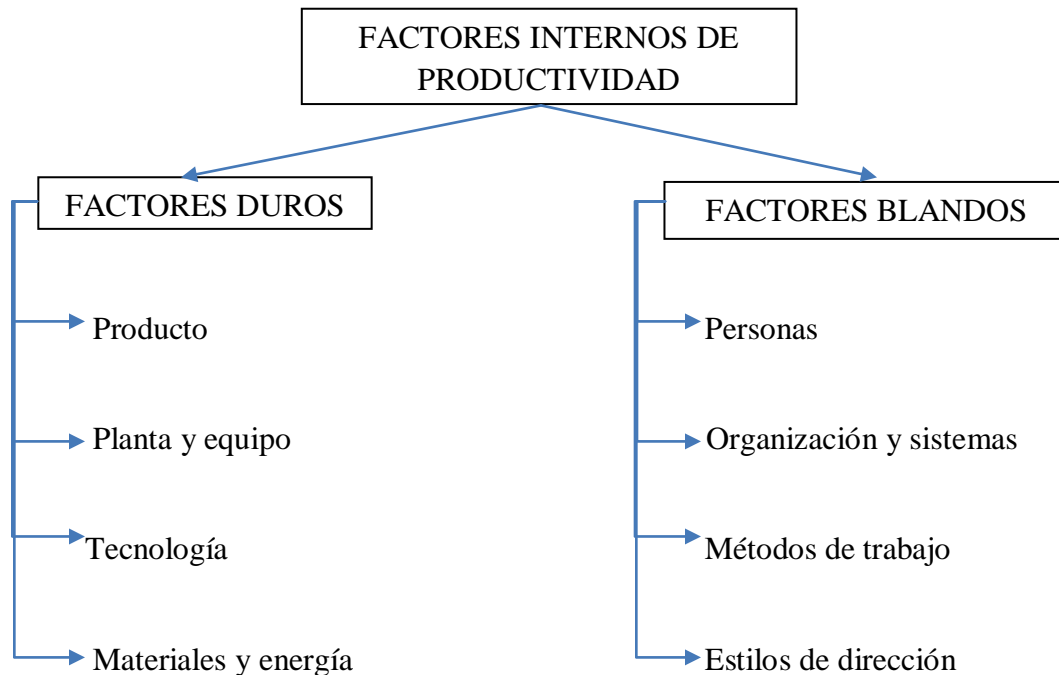


Figura 5 Libro: Adaptado de S. K. Mukherjee y D. Singh, (1975)

Este modelo sirve de lista de verificación para determinar las esferas más prometedoras de la productividad en relación con la planificación del análisis de gestión y con la intervención.

Siendo así, algunos factores que influyen en la productividad y que se relacionan directamente con los trabajadores son:

- **Formación:** la productividad será mayor si los trabajadores tienen la formación suficiente para manejar las máquinas y equipos informáticos necesarios, y han practicado esta formación el tiempo suficiente.
- **Motivación:** la productividad será mayor si los trabajadores están motivados, lo que puede conseguirse con un entorno de trabajo agradable, unos sueldos adecuados, respeto y consideración por parte de los superiores, etc.
- **Ausentismo:** la productividad será mayor cuanto menor sea el ausentismo laboral.

Para mejorar la productividad, es preciso prestar atención a un mundo rápidamente cambiante y aumentar la capacidad de la organización para ajustarse al cambio. Incluso gerentes o directores de empresa y trabajadores sumamente eficientes y esforzados no sobrevivirán, si la organización no puede adaptarse a su medio ambiente en constante mutación. La comprensión y la gestión del cambio tienen un papel esencial que desempeñar en el mejoramiento de la productividad. La organización debe aprender a ajustarse al cambio y a extraer lecciones durante el cambio.

En resumen, en una estrategia de mejoramiento de la producción se debe incluir:

- El establecimiento de objetivos, la planificación, la coordinación y el empleo de técnicas de ingeniería industrial;
- El logro de la participación y dedicación del personal al mejoramiento de la productividad;
- La adquisición de nuevos conocimientos técnicos por parte del personal y la facilitación de oportunidades, para utilizar esos conocimientos;
- El establecimiento de una dirección y de recompensas adecuadas;
- El lanzamiento de programas de mejoramiento de la productividad en largo plazo.

Obviamente, es necesario asegurarse de que los beneficios financieros y sociales de la estrategia de mejoramiento de la productividad elegida superan a los costos del mejoramiento en largo plazo. (Prokopenko, Joseph. 1999. La gestión de la productividad)

Es así como, para poder incrementar la productividad, se recomienda mejorar la calidad del entorno laboral así como determinar unos buenos canales de comunicación organizacional basados en las características propias de la cultura de la empresa. Una mala comunicación impide conseguir logros significativos a nivel de productividad ya que va deteriorando poco a poco la calidad de vida laboral de los empleados y conlleva a mayores niveles de ausentismo, desmotivación y alta rotación, llevando a los trabajadores a cumplir con el mínimo requerido.

En conclusión, el aspecto más importante para el funcionamiento de la productividad es la administración de las personas. Una buena gestión del personal constituye, en la práctica, el principal instrumento para explotar los recursos de la productividad en todos los ámbitos de la organización.(Prokopenko, Joseph. 1999. La gestión de la productividad)

En consecuencia, para modificar el comportamiento de una fuerza de trabajo con el fin de que se haga más productiva, es necesario influir en estas características de una forma equilibrada y coordinada: Sentido del compromiso, Dedicación y Lealtad a la organización; Orientación hacia el logro; Buena capacidad de comunicación; Capacidad de participación; Compromiso social; Conocimientos técnicos profesionales, y Receptividad al cambio.

4. ANÁLISIS SITUACIONAL

La OIM cumpliendo con sus objetivos estratégicos y organizacionales da seguimiento a los requerimientos del gobierno nacional según las necesidades dando prioridad a los establecidos en el Plan de Desarrollo.

Brinda asistencia técnica estratégica para apoyar esfuerzos de la reintegración del Gobierno Colombiano durante la fase de desarrollo de la desmovilización incluyendo iniciativas de verificación nacionales e internacionales.

Apoya al gobierno en la implementación de las estrategias para la prevención de reclutamiento de niños y el re-reclutamiento de adultos y niños en las zonas mas afectada por el conflicto armado en el país, incluyendo obtener servicios de entidades gubernamentales como lo son el Instituto Colombia de Bienestar Familiar y la Agencia Colombiana para la Reintegración mas las alianzas del sector privado que trabajen en responsabilidad social a nivel rural y urbano.

Contribución permanente a la clarificación de la situación legal y judicial de todos aquellos involucrados en el conflicto en el proceso de reintegración.

El Crecimiento Social logra generar retornos sociales directos e indirectos.

Los retornos sociales directos son:

- Capital invertido en comunidades muy necesitadas
- Apoyo en la gerencia y funcionamiento del negocio
- Aumento en número de empleos y ganancias, ya que éstas son reinvertidas y así generan mayor impacto
- Generación de valor para los dueños de los negocios.

Los retornos sociales indirectos son:

- Mayores ventas y consumo en la comunidad
- Generación de impuestos para la región o zona
- Modelos a seguir para emprendedores potenciales
- Experiencia en negocios en la comunidad

- Regeneración social, ya que el negocio continúa creciendo y de esta forma aumenta el impacto de los retornos.

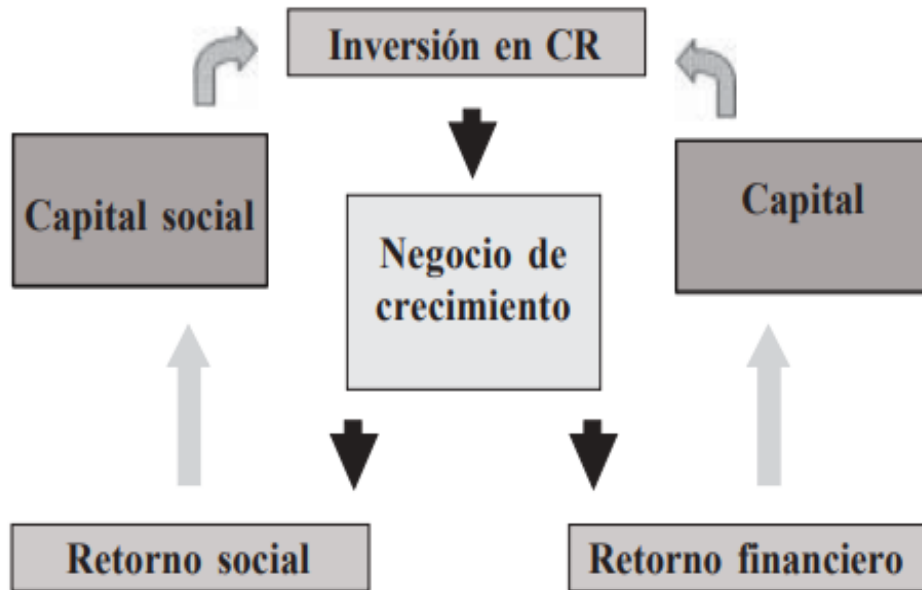


Figura 6 Libro: OIM - Memorias del Seminario Social Rentable, primera edición, Mayo 2006

a. Indicadores

La productividad y la comunicación dentro de la organización debería medirse constantemente, no solo en momentos de informes y presentación de resultados ante las grandes cabezas, sino para gestionar y visualizar datos que sirvan en la toma de decisiones en el área de la unidad de Talento Humano en tiempos cortos; nosotras sugerimos aplicar y analizar los siguientes indicadores:

- Productividad Individual / Productividad Total de la empresa
- Necesidades Satisfechas / Necesidades Detectadas
- Funciones de Cargo * % Nivel de Capacitación
- # de casos solucionados / # de casos Presentados

b. DOFA

DOFA

INTERNO	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> • Los funcionarios mantienen gran sentido de pertenencia ante la organización por los diferentes beneficios que se tienen a diferencia de otras organizaciones Colombianas. • Políticas e instrucciones acordes con lineamientos internacionales que hacen prevalecer el bienestar del funcionario por encima de la ley Colombiana; en caso de que la ley Colombiana prevalezca ante alguna situación por el bienestar del funcionario se tendría como primera opción. • Reconocimiento nacional e internacional por el gran trabajo que se logra al realizar las diferentes actividades con la población vulnerable. • Se cuenta con funcionarios idóneos y capacitados para recorrer las diferentes zonas del país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de planeación al momento de contratar personal staff y consultores para cubrir todas las actividades administrativas y operativas que surgen durante la vigencia de los diferentes convenios. • Falta de infraestructura adecuada que cubran las mínimas condiciones para que los trabajadores cumplan sus tareas, (física, tecnológica, y mobiliario), ya que esto crea un ambiente de incomodidad a los nuevos funcionarios mientras se alquila o adecuan nuevos puestos de trabajo. • Falta de compromiso por parte de los coordinadores de programa para capacitar y establecer espacios a su equipo de trabajo en los procesos que manejan las unidades de apoyo.
EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Alianzas Internacionales, alianzas con el gobierno y con sectores privados. • Proceso de PAZ generador de mayores oportunidades para crear estrategias o planes de acción que contribuyan al desarrollo de este proceso. • Reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos conseguidos logrando generar proceso para pertenecer al sistema de las Naciones Unidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios a corto plazo que afectan las disminuciones de los recursos económicos. • Por pertenecer al sistema de seguridad de las Naciones Unidas, se corre mayor riesgo de ser blanco de atentados. • Virus informáticos y alertas de fraudes.

c. Conclusión

Caso contrario de lo que se cree, la productividad no debe resultar a costa del bienestar de los funcionarios, la productividad no debería verse reflejada en aumento de horas laborales y a riesgo del bienestar social de los colaboradores, la mejoría debe ser ajustada en los métodos de producción mas no en una carga laboral, deben optimizar procesos pero no solo en pro del aumento del índice de los indicadores económicos, ni en cifras que se vean reflejadas en pesos, ni en números de un estado de resultados que solo dé rentabilidad. La productividad debe ser enfocada en aumentar el bienestar de la persona con un buen clima laboral, brindando oportunidades de tener una calidad de vida que le permita desarrollo personal, profesional y laboral. El bienestar, el buen clima laboral, la rentabilidad, el crecimiento empresarial, son

palabras que deben ir enlazadas para optimizar procesos y generar mayor bienestar e incentivos que se vean reflejados en productividad

La modificación de la cultura de una organización puede constituir un aporte importante hacia la solución de problemas concretos. Para cambiar la cultura, es fundamental el contenido de los planes y la manera de ponerlos en práctica. El verdadero valor de los cambios introducidos en el contexto del desarrollo de una organización consiste, por este motivo, en la introducción de una planificación conjunta entre los trabajadores y la dirección. Esto se basa en la hipótesis de que la gente acepta mejor los objetivos, si ha participado en su establecimiento. Las organizaciones son, después de todo, sistemas humanos, y sus componentes materiales son simplemente mecanismos o instrumentos de apoyo que ayudan al sistema humano a funcionar. (Prokopenko, Joseph. 1999. La gestión de la productividad)

Una correcta orientación de las actitudes hacia la productividad puede crear una mejor orientación cultural que dé por resultado un trabajo más eficaz. Por tal razón, es muy importante aceptar que las actitudes, al igual que la motivación, se pueden orientar.

El Proceso Comunicacional dentro de una organización es uno de los aspectos más importantes para lograr implementar estrategias que van asociadas a la productividad y cumple un papel importante en la dinámica organizacional. Dentro de este proceso existe la comunicación interna, que se da entre los colaboradores y la externa, la cuál se da entre los stakeholders (clientes externos), la comunidad, los proveedores y la que se da con entidades más formales como son los accionistas y posibles aliados estratégicos.

El talento humano en una organización es el factor fundamental para el sostenimiento en el mercado, la innovación, el mejoramiento de la calidad de los productos, el crecimiento individual como resultado lleva a un crecimiento grupal, por áreas, proyectos y de toda la organización en general, si bien los recursos de la empresas son importantes usando la palabra recurso para referirnos a la parte materias primas y de capital, los cuales deben de optimizarse de la mejor manera para llegar al punto máximo y/o meta, lo más indispensable de la organización

es retener, capacitar y mantener sus colaboradores en condiciones adecuadas laboralmente, socialmente y familiarmente ya que nuestro pilar es la sostenibilidad.

Equilibrar de la mejor manera posible la responsabilidad y funciones de los colaboradores, procurando un ambiente de trabajo que sea confiable pero sobre todo agradable, que dé satisfacción profesional y laboral al empleado para que se visualice un crecimiento dentro de la organización. El bienestar laboral no debe de ser una innovación, debe convertirse en un proceso ligado a todos los procesos productivos, no aplicarse como un método de felicidad momentánea y mejora a corto plazo, esto debe de hacerse de manera continua, de forma permanente, algo que llegue para quedarse en los grupos de trabajo, no que sea para una vigencia fiscal solo por mostrar el reflejo en un estado de resultados, es algo que haga una empresa grande, fuerte y competitiva pero sobre todo donde se vea la calidad de capital humano desde el cargo, menos complejo o sencillo hasta aquel que lleva la batuta de la organización pasando por gerentes y todo aquel que con su mejoramiento a nivel personal aporte al crecimiento de aquella familia en la que debe de ser el lugar donde gran parte de la vida es invertida, que sea sinónimo de grandeza y no de trabajar por un salario si no porque la empresa lo retribuye pensando en que se es más que una cifra a fin de mes si no que se es una parte importante del ensamble de cada uno de los procesos.

Es así como, tener un claro y adecuado sistema de comunicación en una organización, le aporta valor y refleja no solo, una buena gestión administrativa, sino que permite poner en marcha unos estándares de comunicación eficaz, que generen un impacto positivo en los colaboradores, quienes se van a sentir más involucrados con las decisiones de la organización y por ende, con un mayor compromiso frente al cumplimiento de los objetivos propuestos.

5. PROPUESTA Y PLAN ESTRATÉGICO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Promover e implementar el mejoramiento continuo en los procesos organizacionales
- Garantizar al cliente (población objetivo) un servicio con calidad y seguridad
- Controlar los gastos de la operación
- Asegurar la competencia del talento humano
- Mantener al trabajador en óptimas condiciones laborales, bienestar y equilibrio con su entorno laboral

TÁCTICAS	ACCIONES	CRONOGRAMA/ PROGRAMA	RESPONSABLE	CANALES
Producción / Recursos Humanos	Aumento de la productividad (A junio de 2018 el aumento de la productividad se verá reflejado en un 5%)	Revisión de las necesidades sociales de los colaboradores enfocadas en aumentos de la producción sin sacrificar el bienestar	Área de talento Humano Empleados	Encuestas para el conocimiento de las necesidades de bienestar. Planes enlazados en producción para mejora de la efectividad
Empleados / Administración	Empoderamiento (A Junio de 2018 el empoderamiento aumentará entre el 4% y el 6%, donde los colaboradores aumenten la voluntad de ayuda y el compromiso)	Concientizar que la compañía es parte de la vida de cada uno de los colaboradores y administrativos lo cual hace que se genere un empoderamiento del objetivo social	Administrativos Empleados	Talleres que lleven a un mejor clima Laboral, a trabajo en equipo y mejoramiento de los lazos de las áreas de la empresa
Financiera	Aumento de rentabilidad (El impacto social y la cobertura en la población aumentarán de un 50% a un 60% a Junio de 2018, destinando la totalidad de los recursos financieros disponibles para el desarrollo de los programas)	Optimización del recurso Humano desde la parte de Bienestar Social que se vea reflejado en la producción y aumentos en la productividad	Área de Talento Humano Financiera	Comunicación por medio de intranet y revisiones constantes de los niveles de productividad por optimización de tareas sin incremento de la carga de horas laborales pero si en mejoramiento de objetivos

6. BIBLIOGRAFÍA

- CAMPOS VILLEGAS, María Cristina (Ed.) Comunicación empresarial. Plan estratégico como herramienta gerencial, Editorial ECOE, Bogotá: Colombia. 2007
- Carballal del Río, Esperanza. Conceptos Modernos de Productividad. Cuba. Disponible: <http://www.geocities.com/Eureka/Office/4595/cmproductiv.html>.
- Fernández Collado Carlos. La comunicación en las organizaciones, Editorial México: Trillas. (2002)
- FRAUNFOHER THOMPSON, Stephen. Cultura Organizacional.
- GOLDHABER, Gerald M. Comunicación Organizacional, Editorial Diana, México, 1986.
- <http://maridaliyamaldonado.blogspot.com.co/2012/02/que-es-la-comunicacion-estrategica.html>
- <http://repository.oim.org.co/bitstream/handle/20.500.11788/369/COL-OIM%200130.pdf;jsessionid=F042FEFF696177E13D8625AEDD124F97?sequence=1>
- <http://www.oim.org.co/>
- <http://www.oim.org.co/1%C3%ADneas-de-acci%C3%B3n-0lo>
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Productividad>
- Libro: Los colores de la Migración. Organización Internacional para las Migraciones – OIM. Tercera Edición. Bogotá, Colombia. (2014)
- Llauca Curiñán, Rodrigo. Técnicas de estudio. Normas de comunicación, editorial 21, Santiago 2010.
- María Cristina Ocampo Villegas, ed. (2007). «El comunicador y la organización». Comunicación empresarial (1ra edición). Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana. p. 292. ISBN 958-648-459-9. «libro».
- María Cristina Ocampo Villegas, ed. (2007). «Humanizar la comunicación, la mejor apuesta de la organización». Comunicación empresarial (1ra edición). Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana. pp. 50-56. ISBN 958-648-459-9. «libro».

- Prokopenko, Joseph. 1999. La gestión de la productividad. Editorial Limusa.
- Relaciones públicas, Editorial TRILLAS, España,1994.