

MODELO HORARIO BELLOTA

20 de Julio de 2011

CORPORACION PATRICIO ECHEVERRÍA cuenta con dos actividades diferenciadas:

- s Herramienta para construcción, agricultura, jardinería, industria y madera.
- s Componentes y soluciones para maquinaria agrícola (BAS).



1908

Fundación de **PATRICIO ECHEVERRIA S.A.**

Emprendedor y con un carácter avanzado a su tiempo, **Patricio Echeverría** comprendió bien la importancia de crear una marca, y del trabajo constante que supone mantenerla.

Estudió los mercados y viajó en busca de mejoras tecnológicas y ventajas competitivas para maximizar la excelencia del producto y del servicio al cliente.

Solo así se explica que la **marca Bellota** continúe siendo hoy nuestro mayor activo.



1992

Reestructuración estratégica y **concentración** en el negocio de Herramientas y Recambio Agrícola como consecuencia de la aportación de activos de acero y forja a GSB:

El 14 de abril de 1992 se constituía la Corporación Patricio Echeverría en Legazpi, creándose tres unidades de negocio diferenciadas para poder así diseñar estrategias específicas para cada sector: aceros especiales, estampación, herramientas y componentes de maquinaria agrícola. Un año más tarde, 1993, la producción de aceros especiales y estampación se aporta al Grupo Siderúrgico Vasco (GSB) hasta la venta de la misma en el año 1999.



2009

Reforzamos nuestra posición en BAS creando una nueva Planta en USA (Illinois).



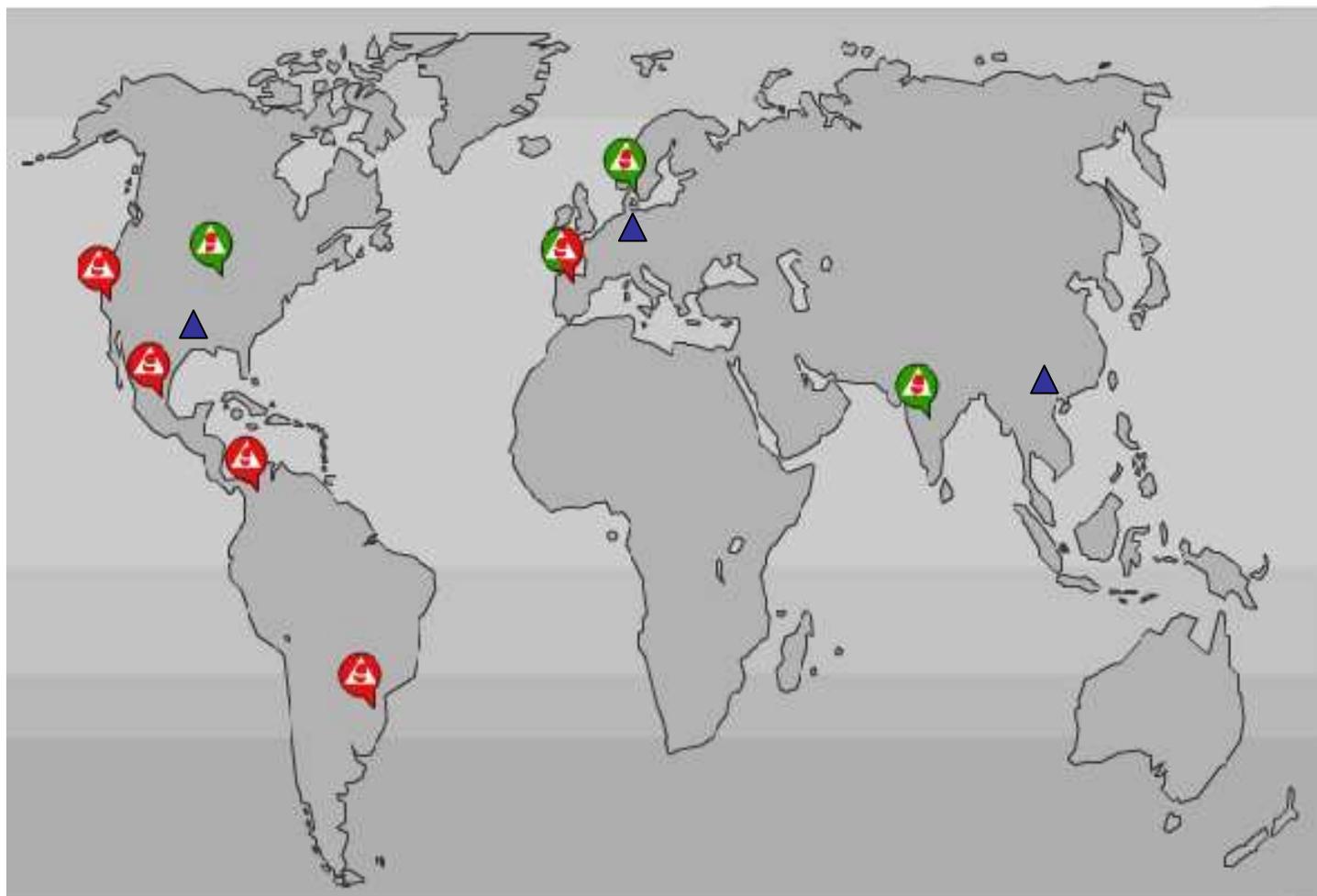
2010

Creación de una nueva Planta en India (Nashik).

Hoy en día la Corporación Patricio Echeverría se encuentra en un proceso de transformación para el crecimiento a través de una cultura abierta al cambio y a las necesidades del cliente. Las nuevas implantaciones de India y Estados Unidos amplían esta visión de transformación para un liderazgo global en crecimiento.



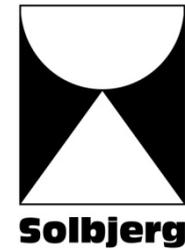
EMPRESAS DEL GRUPO.



MARCAS DEL GRUPO.



BAS



HERRAMIENTAS





BELLOTA Legazpi.

- Empresa industrial Metalúrgica.
- Creada en el año 1908.
- Empresa familiar.
- Los dos negocios. BAS y UHE.
- Nº de personas 475
 - Dos colectivos diferenciados.
 - Operaciones. 350 personas. Media edad 52 años.
 - Oficinas. 125 personas. Media edad 34 años.
- Convenio propio de empresa.

La implantación de un nuevo modelo horario se enmarcó dentro de un proyecto más amplio de la empresa que está relacionado con el desarrollo de medidas de conciliación laboral.

Hemos trabajado en tres ejes;

EJE 1: FLEXIBILIDAD HORARIA DENTRO DE LA JORNADA LABORAL.

EJE 2: FLEXIBILIDAD EN PERMISOS –LICENCIAS.

EJE 3: FLEXIBILIDAD DEL ESPACIO DE TRABAJO.

La implantación del nuevo horario se ha realizado desde febrero de este año.

 Dotar a la empresa de herramientas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

 Estandarizar las acciones que de manera individual se han dado en la empresa.

 Desarrollar las políticas de conciliación como un elemento de gestión empresarial.

 Adecuar los horarios de la empresa a la nueva situación sin reducir el nivel de servicio para los clientes internos y externos.

 Innovar en las personas como ventaja competitiva.

- Aumentar la productividad.
- Aumentar la motivación de las personas.
- Mejorar el Clima Laboral.

Se ha organizado un equipo de trabajo para analizar los factores críticos y recoger las opiniones de las diferentes personas implicadas.

Se han realizado las siguientes acciones:

- Entrevistas individuales a personas clave.
Ej. Comercial internacional.
- Sesiones de focus group con los grupos de interés.
Comité de Empresa, Dirección, etc.

Los factores que se han analizado son:

- Cobertura de servicio interno y externo.
- Necesidades Dpto. Operaciones, Taller y Logística.

COBERTURA DE SERVICIO:

SE HAN ANALIZADO LOS DEPARTAMENTOS RELACIONADOS CON :

EL **CLIENTE EXTERNO.**

ATENCIÓN AL CLIENTE.

Necesidad de calendarios – horarios , específicos BH - BAS.

COMERCIAL, Dificultad con los mercados Internacionales diferencia horaria. Tener en cuenta Mercados – Clientes.

PERSONAL CORPORATIVO, relación con las empresas del grupo..

EL **CLIENTE INTERNO.**

AREAS DE APOYO. No se observan problemas.

Ej. Dpto de Sistemas.

NECESIDADES Dpto OPERACIONES:

ANALIZADOS LOS DEPARTAMENTOS RELACIONADOS CON OPERACIONES.

- LOGISTICA. Calendario **específico**. Ej. ALMACEN
- MANTENIMIENTO. Seguirán el calendario de taller.
- MATRICERIA. En función de necesidades de taller.
- TALLERES. Presentar nuevos calendarios de turnos.
 - Menor nº de días seguidos de días noches.
 - Modificar la alternancia de turnos.



MODELO HORARIO ANTERIOR.

Personal de oficina:

De lunes a jueves cumpliendo 8 horas al día:

- Entrada: 8.00-8.30
- Pausa mediodía: 12.30- 14.00
- Salida: 17.30 - 18.00

Viernes cumpliendo 5 horas al día:

- 8.00-13.00



MODELO HORARIO ACTUAL

FLEXIBILIZAR las entradas y las salidas. REDUCIR el tiempo de las comidas, Horario de jornada continua de julio a septiembre.

1	8:00 a 8:30	ENTRADA FLEXIBLE
	8:30 a 9:00	
2	9:00 a 9:30	
	9:30 a 10:00	
3	10:00 a 10:30	
	10:30 a 11:00	
4	11:00 a 11:30	
	11:30 a 12:00	
5	12:00 a 12:30	COMIDA MIN 30 'MAX 60 '
	12:30 a 13:00	
6	13:00 a 13:30	
	13:30 a 14:00	
7	14:00 a 14:30	
	14:30 a 15:00	
8	15:00 a 15:30	
	15:30 a 16:00	
9	16:00 a 16:30	
	16:30 a 17:00	
10	17:00 a 17:30	SALIDA FLEXIBLE
	17:30 a 18:00	

ACCIONES .

PLAN DE MEJORA DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO.

1. Nuevos hábitos de uso del tiempo personal.
2. Organizar tiempo en común, reuniones.
 - Formación específica en gestión de reuniones.
 - Formación en uso de programas informáticos.
 - Equipo de trabajo para revisar las pautas de las reuniones.

IMPLICACIONES.

COMIDA.

- Ampliar el servicio de comedor de la residencia, aumento del nº de personas que pueden acudir a la residencia.
- Habilitar una zona como comedor en la empresa.



MODELO HORARIO ANTERIOR

De lunes a jueves cumpliendo 8 horas diarias:

– 3 turnos: 6.00-14.00 ; 14.00-22.00; 22.00-6.00

Viernes cumpliendo 6 horas diarias:

– 3 turnos: 6.00-12.00; 12.00-18.00; 18.00-0.00

– Alternancia de turnos:

- Noche – Tarde – Mañana. Semanas de 5 días seguidos.
- Mantener la alternancia. Reducir los días seguidos.

VENTAJAS.

- Mejora de los tiempo de descanso.
- Reduccion de accidentes.
- Reduccion del absentismo.

INCONVENIENTES.

- Adquirir el habito por parte de todos los trabajadores
- Implantacion dificultosa. Busqueda del consenso.



MODELO HORARIO ACTUAL

EJEMPLO 4º TURNO

- Mañana 2 días – 2 días – 2 días.
- Tarde 2 días – 2 días – 2 días.
- Noche 2 días – 2 días – 2 días.
- Descanso 3 días- 3 días – 2 días

1	2	3	4	5	6	7
MAÑANA	MAÑANA	TARDE	TARDE	NOCHE	NOCHE	DESCANSO
8	9	10	11	12	13	14
DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA	MAÑANA	TARDE	TARDE	NOCHE
15	16	17	18	19	20	21
NOCHE	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA	MAÑANA	TARDE
22	23	24	25	26	27	28
TARDE	NOCHE	NOCHE	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA
29	30	31				
MAÑANA	TARDE	TARDE				



Reducción del tiempo de comida para el colectivo que vive en las cercanías.



Expectativas generadas, la organización se resiente.



La implantación en áreas concretas de la organización no en la totalidad.



Complejidad de horarios por mercados internacionales.



La visión local sobre la general. Estamos acostumbrados a dar soluciones generalistas.



Hemos realizado un seguimiento periódico en los diferentes comités que tiene la empresa, para sondear el nivel de aceptación de las medidas y el funcionamiento correcto del modelo.



En la encuesta de Clima Laboral se ha preguntado de manera general sobre la valoración del plan. El resultado ha sido una buena valoración.



Está prevista realizar una encuesta específica sobre el proyecto en septiembre, sólo para valorar las diferentes medidas implantadas.

- 🔑 Realizar un análisis profundo de las necesidades de la empresa.
 - Cliente interno – cliente externo.

- 🔑 Plan de comunicación adecuado.

- 🔑 Plan de marketing interno del proyecto.
 - Vender el proyecto a los diferentes grupos de interés de la empresa.

FLEXIBILIDAD DEL ESPACIO DE TRABAJO.



Consiste en permitir a las personas trabajar en lugares diferentes a su puesto de trabajo en la empresa.

FUERZA MAYOR, ENFERMEDAD GRAVE DEL MENOR, FAMILIAR.

POSIBILIDAD DE TRABAJAR DESDE CASA TEMPORALMENTE, HASTA 1 MES.
EMPLLEAR LOS DIAS DE VACACIONES DE MANERA FLEXIBLE.

TELETRABAJO.

- a) Trabajos en periodos vacacionales, ej nómina de RRHH.
- b) Miembros del Departamento Comercial que realicen más del 50% de su desempeño anual fuera de las instalaciones de la empresa.

Disponer de un lugar adecuado "oficina".

- Siempre el mismo lugar.
- Sin interferencias externas.

Cumplir horario de oficina, en su lugar de trabajo habilitado el efecto.

Siempre que no haya reuniones programadas en fabrica.

Se pondrán en marcha los Viernes.