

DATOS DE LA EMPRESA

La empresa Bodegas Elosegi, S.L., domiciliada en Olaberria y con más de 100 años de historia, ha ido pasando generación tras generación hasta el día de hoy. A lo largo de los últimos años y acompañado de un gran esfuerzo, la empresa ha aumentado su nivel de profesionalización y especialización, alcanzando así, la exportación a nivel mundial. El sello de la empresas es saber cuál es el vino más apropiado para cada momento.

ELOSEGI
WINERIES BODEGAS
Spain's Best Wineries



Bodegas Elosegi, S.L.

24 empleados

Empresa dedicada a la elaboración, distribución y comercialización de vinos y licores.

Olaberria

NECESIDAD

El departamento de producción de la empresa Bodegas Elosegi ha tenido tradicionalmente un entorno de trabajo individual, con áreas de mejora en cuando a la colaboración entre el personal empleado. De este modo, la empresa detectó la necesidad de llevar a cabo un pro-

yecto para motivar al personal empleado y fomentar así, el trabajo en equipo, la flexibilidad y el compañerismo.

Bodegas Elosegi ante el entorno de trabajo individual existente en el departamento de producción emprende un proyecto para mejorar el clima laboral de la empresa y mantener motivada a la plantilla.

SOLUCIÓN

En este contexto, la consultora propone como alternativa realizar una encuesta de clima laboral a los trabajadores de la empresa. Para llevar a cabo el estudio de clima laboral en Bodegas Elosegui se realizaron las siguientes acciones:

- Determinación de los factores que determinan satisfacción o insatisfacción.
- Aplicación de los métodos de investigación.
- Elaboración del análisis y diagnóstico de la situación.
- Diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos.

El diagnóstico de clima laboral revelará la percepción del personal empleado respecto a los factores definidos, así como una valoración de los instrumentos de gestión de Recursos Humanos que están siendo utilizados y diseñar así, aquellos otros instrumentos que resulten más idóneos para la resolución de posibles conflictos y para la consecución de los objetivos de la empresa.

En este sentido, la consultora propone áreas de mejora respecto a los siguientes ámbitos: política salarial, desarrollo profesional, comunicación y relaciones internas y cultura de empresa.

La consultora propuso realizar una encuesta de clima laboral al personal empleado para conocer su estado de satisfacción, resolver los posibles conflictos generados y diseñar los instrumentos de recursos humanos que ayuden a mejorar las oportunidades detectadas.

OBJETIVOS Y PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL PROYECTO

El estudio de clima laboral realizado al personal empleado de Bodegas Elosegi tenía la siguiente finalidad:

- Efectuar un diagnóstico de la realidad existente sobre diferentes temas relacionados con el entorno de trabajo.
- Detectar posibles áreas de mejora.

• Conocer la influencia del clima laboral en el comportamiento de las personas trabajadoras.

• Alinear la estrategia y las prácticas de gestión de Recursos Humanos a las necesidades reales de la empresa.

OBSTÁCULOS EN LA EJECUCIÓN Y COMO SE HAN SUPERADO

Tanto la empresa como la consultora coinciden en que no han encontrado mayor inconveniente a la hora de desarrollar el estudio de clima laboral.

No obstante, debido a la crisis sanitaria derivada de la COVID, a la hora de poner en marcha todas las medidas adoptadas tras la ejecución del proyecto, no han podido implementar todas las que les

hubiese gustado. A pesar de ello, la empresa ha comenzado a aplicar las recomendaciones formuladas por la consultora y están más que satisfechos con los resultados que están obteniendo.

La empresa indica que el principal logro del proyecto ha sido la detección de las diferentes áreas de mejora y la definición de su consiguiente hoja de ruta sobre la que la empresa puede definir las acciones a implementar a futuro en la organización con el objeto de mejorar las oportunidades detectadas.

RESULTADOS Y LECCIONES APRENDIDAS

Por último, la empresa destaca los principales resultados obtenidos y los cambios que ha supuesto el desarrollo de este proyecto en su compañía:

- Conocer la satisfacción real de los trabajadores a través del estudio de clima laboral (un 70% del equipo está satisfecho).
- Identificar los problemas y puntos fuertes en los que apalancar el modelo de gestión que les ayude a tener a los trabajadores más implicados en el proyecto común.
- Conocer la importancia de la escucha interna en la empresa ya que les permite llegar a conocer los problemas y puntos fuertes y adap-

tar así, la gestión de las personas y sus expectativas y alinearlas con los objetivos de la empresa.

- Comprender la trascendencia que tiene la comunicación interna en la empresa, la información y los mensajes deben trasladarse a todo el equipo para reforzar la pertenencia de los trabajadores a la empresa.

Por último, cabe destacar el papel fundamental que ha desempeñado el Agente Hazinnova Clúster de Alimentación a lo largo del proyecto, acompañando a la empresa en todo momento en el proceso de ejecución y realizando un seguimiento exhaustivo del mismo.

• En relación a la Política Salarial se propone:

- Mejorar el equilibrio existente entre la responsabilidad y la carga de trabajo del puesto con la retribución percibida por cada persona.
- Compensar económicamente (retribución variable, incentivos...), en caso de ser posible, o con alicientes no retributivos como forma adicional de compensación (felicitaciones por trabajos bien hechos, detalle navideño, comida anual, mostrar cercanía con las personas, preocupación por situaciones familiares / personales de la plantilla, agradecimientos públicos del trabajo realizado, mostrar confianza en la buena realización del trabajo...) aquellos esfuerzos realizados por las personas que han llevado a cabo su trabajo de manera muy satisfactoria o han asumido una mayor carga de trabajo o responsabilidad.
- Aumentar progresivamente la retribución de cada persona de acuerdo con la situación de la empresa.
- En caso de no disponer de una política salarial, elaborarla, estableciendo con claridad los distintos niveles salariales existentes en la organización.

• En el ámbito del Desarrollo Profesional:

- Buscar nuevos alicientes para aceptar más responsabilidades (económicos y/o otros reconocimientos, mayor confianza, delegación, posibilidades de desarrollo profesional...).
- Elaborar una política y un proceso de promoción interna que recoga el procedimiento y los requisitos necesarios para que las personas puedan desarrollarse profesionalmente, y en su caso, asumir mayor responsabilidades y promocionar internamente.

• En lo que a la Comunicación, Relaciones con Gerencia y Organización general de la empresa se refiere:

- Realizar reuniones informativas anuales o semestrales para informar a las personas trabajadoras sobre la marcha y la situación de la empresa, así como cualquier información susceptible de ser conocida por la plantilla (vacantes, posibilidades de promoción profesional, información de los departamentos, próximos proyectos, futuro de la empresa...).
- Realizar reuniones de cada departamento/sección periódicas frecuentes (semanales, mensuales...) en las que se pongan en común aspectos derivados del funcionamiento ordinario de su departamento y comunicar los nuevos proyectos que se abordarán en el corto plazo.
- Crear nuevos canales que faciliten la comunicación y la aportación de sugerencias de mejoras relativas a la empresa (buzón o email para sugerencias, por ejemplo).
- Establecer espacios, actividades o eventos de empresa, entre otros, para fomentar las relaciones y el conocimiento de las personas de la organización.
- Elaborar grupos de trabajo interdepartamentales que favorezcan y faciliten la consecución de los proyectos comunes de la organización.
- Impulsar desde Gerencia una comunicación cercana, accesible y transparente hacia las personas que forman Bodegas Elosegí.

• Respecto a Cultura de empresa:

- Creación de un grupo de trabajo que impulse y proponga medidas de mejora continua relativos a la calidad y al servicio al cliente tanto interno como externo.

En palabras de Bodegas Elosegí, conocer el grado de satisfacción del personal empleado es el punto de partida para comenzar a motivar al equipo y reconfortar el sentido de la pertinencia de equipo.