Plan de Mejoramiento de Bienestar, Salud Y Seguridad Para La Empresa MHC

Yamile Durán Cruz, Esthefany Katherin Diaz Riaño y Luis Fernando Mariotis Aguirre

Administración de Empresas, Fundación Universitaria Compensar

Proyecto fin de grado – Escuela de Negocios

Albenis Cortes Rincón

21 de noviembre de 2023

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Contenido

Resumen 4

1. Introducción 6

2. Objetivos Del Proyecto 8

2.1 Objetivo General 8

2.2 Objetivos específicos 8

3. Descripción De La Propuesta 9

3.1 Planteamiento y justificación de la pregunta o problema de investigación en términos de necesidades y pertinencia. 9

4. Planteamiento Del Problema 11

5. Reseña Histórica 14

6. Método 18

6.1 Recopilación de datos 18

6.1.1 Retención de Talento: 18

6.1.2 Motivación y Compromiso: 18

6.1.3 Capacitación y Desarrollo: 18

6.1.4 Bienestar y Seguridad: 19

6.1.5 Análisis de Datos: 19

7. Identificación de Problemas y Oportunidades: 19

7.1 Retención de Talento: 19

7.2 Motivación y Compromiso: 20

7.3 Capacitación y Desarrollo: 21

8. Resultados 22

8.1 Consultar los aportes representativos con estudios y/o investigaciones sobre temas relacionados con bienestar, salud y seguridad de una muestra de 16 autores. 22

9. Desarrollo Del Plan De Bienestar, Salud Y Seguridad Para La Empresa MHC 30

10. Cronograma Del Proyecto MHC.....33

11. Conclusiones 36

12. Bibliografía 37

Resumen

En la actualidad la gestión del área de talento humano se ve afectada por grandes cambios tecnológicos, entre ellos se convierte de una manera muy operativa donde solo permite cumplir los requerimientos de contratación de personal sin involucrar procesos importantes sobre la demanda del personal y mantener el bienestar de este, pues la alta rotación del personal influye en los procesos de la compañía, afectando el rendimiento y generando costos adicionales en cada contratación.

La empresa Mario Alberto Huertas Cotes, es una empresa de ingeniería y construcción de obras civiles, proyecto que actualidad llevan a cabo la construcción de los tramos de la AV 68 para la inclusión del Transmilenio, debido a las competencias que se llevan en el sector, se evidencia la rotación de personal debido a la alta demanda de trabajo que lleva entre ellas los operadores, ingenieros y personal de oficina, mantener el recurso humano ligado a la empresa es un gran desafío.

A través del estudio de la importancia para la compañía de crear, mejorar y/o reestructurar de manera adecuada una propuesta por medio de la cual, la compañía adopte estrategias dinámicas encaminadas a poner en el centro de la empresa al colaborador y su familia, ya que a través de los últimos años se ha podido identificar que mantener motivados al recurso más importante de las organizaciones influye directamente con la productividad y calidad en los procesos internos de las compañías y de cada rol que ejercen los colaboradores, que genera a su vez un impacto positivo en la optimización de recursos como los financieros, de producción, comercialización y mercadeo.

Es lógico entender a su vez que para lograr grandes resultados es necesario además incluir dentro de la planeación organizacional y el presupuesto una parte para la inversión en el bienestar, salud y seguridad de los colaboradores, por eso es que a través de demostrar que la retención y conservación de talento humano eficiente, motivado y debidamente capacitado aportará al uso eficiente de los recursos.

Hoy en día muchas compañías han apostado a la mejora del área de gestión humana y del bienestar de sus trabajadores, demostrando una vez más que no se necesita de someter si no impulsar, motivar y aprovechar al máximo las capacidades y talentos de los colaboradores y desde su rol aportar a la estabilidad y clima organizacional.

Palabras Clave: Planeación de recursos humanos - Desarrollo profesional – organizar – actitudes y aptitudes – estrategia – bienestar – productividad - satisfacción laboral - desempeño – rotación- clima laboral- competencias – capacitación – inducción - selección - Habilidades blandas.

1. Introducción

En un escenario empresarial actual, la retención y el desarrollo del talento humano se han convertido en factores críticos para el éxito de las organizaciones. La capacidad de atraer, retener y fomentar el crecimiento de profesionales talentosos no solo fortalece la fuerza laboral de una empresa, sino que también tiene un impacto directo en su posición competitiva y en la creación de valor a largo plazo (Figueroa, 2014) En este contexto, un elemento fundamental para garantizar el bienestar de los empleados es la implementación de un sólido plan de bienestar, salud y seguridad en el lugar de trabajo. (Erazo Aguilar, 2014)

Este proyecto indaga la gestión del talento y busca abordar una cuestión fundamental: ¿Cómo puede una organización a través de la implementación de un plan integral de bienestar, salud y seguridad en el trabajo mejorar la percepción, retención y desarrollo del talento humano?, para responder a esta pregunta proponemos adecuar las mejores prácticas, estrategias y enfoques que han demostrado ser efectivos en la retención y el desarrollo del talento en el contexto empresarial actual con base en un plan de bienestar, salud y seguridad. (Hidalgo, 2011)

Nuestro proyecto se centrará en proponer un plan de mejora para identificar las mejores prácticas en relación con la gestión del talento y el aprendizaje que las personas pueden obtener a través del desarrollo de sus talentos y capacidades, se construirá una guía con pautas básicas en los programas de bienestar, salud y seguridad que cualquier compañía debe tener para garantizar un mejor clima laboral y una percepción positiva frente al empleador lo que pretenderá que la rotación de los colaboradores minimice los procesos operativos de contratación y los gastos asociados a los mismos. (Nando, 2016)

Nuestro objetivo es proporcionar a los líderes empresariales, gerentes de recursos humanos y profesionales del bienestar en el trabajo una hoja de ruta basada en para que puedan tomar decisiones informadas y estratégicas en beneficio de sus organizaciones y empleados. El bienestar, la salud y la seguridad de los empleados no solo son un imperativo ético, sino también una inversión inteligente que puede impulsar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de cualquier empresa. (María & Uñates Villegas, 2015)

2. Objetivos Del Proyecto

2.1 Objetivo General

- Proponer un plan de mejora enfocado en bienestar, salud y seguridad en el trabajo que tenga un impacto positivo en la percepción, retención y el desarrollo del talento humano de la compañía MHC.

2.2 Objetivos específicos

- Consultar los aportes representativos con estudios y/o investigaciones sobre temas relacionados con bienestar, salud y seguridad de una muestra de 16 autores.
- Realizar una encuesta de la percepción actual de los colaboradores en términos de planes de bienestar, salud y seguridad.
- Plantear los indicadores con los cuales se puede obtener información relevante asociada a la percepción de los colaboradores sobre temas de bienestar, salud y seguridad en la empresa MHC.
- Proponer el presupuesto estimado a tener en cuenta en el proceso de desarrollo del plan de bienestar, salud y seguridad en la empresa MHC.

3. Descripción De La Propuesta

3.1 Planteamiento y justificación de la pregunta o problema de investigación en términos de necesidades y pertinencia.

La gerencia del talento es la parte principal estratégica de todas las organizaciones, donde se enfoca atracción y captación de los talentos como beneficio de las compañías con el cumplimiento de requerimientos mínimos establecidos por la ley.

Los avances tecnológicos entre ellos las distintas empresas como cajas de compensación, ofrecen diferentes sistemas culturales para el personal humano, manteniendo el objetivo de la compañía, convirtiéndose en la pieza clave de mayor competitividad dentro del mercado laboral.

Esto permite crear un trabajo centrado en los trabajadores, en un cumplimiento de objetivo y metas dentro de la organización incluyendo la satisfacción del cliente interno.

La interacción del área de recursos humanos influye en todas las áreas de la organización cumpliendo con el proceso de incorporación, selección, contratación e inducción hasta la desvinculación del personal.

Dejando atrás el valor del capital humano que genera realmente la empresa como lo es MHC (Mario Alberto Huertas Cotes) por la alta rotación de personal y costos que genera en cada contratación, el crecimiento de la organización permite que se generen grandes cambios en los procesos actuales que permitan mejorar la satisfacción de los trabajadores, lo que permitirá ver reflejado en corto y mediano plazo para cumplir con los objetivos de la compañía.

La demanda de trabajo permite generar nuevos puestos de trabajo y cargos adicionales que implican una estructura organizacional más amplia, dando respuestas oportunas, evitando la sobre carga laboral en los puestos de trabajo, estrés, enfermedades, incapacidades, por lo tanto,

se requiere garantizar el buen desempeño de los trabajadores y permitiendo entre ellos el proceso de crecimiento a nivel personal y laboral.

- Promover actividades de recreación y deporte, desarrollo de habilidades artísticas y formación cultural, espacios de esparcimiento y fomento de la creatividad.
- Acompañamiento en temas de salud mental y desarrollo de inteligencia emocional.
- Realización de pausas activas, momentos de integración y trabajo en equipo.
- Desarrollo de liderazgo.
- Eventos de conmemoraciones y reconocimientos.

Dichas estrategias deben hacer parte indispensable en la organización y darle la relevancia que requiere al bienestar de los empleados. Sobre todo, en estos tiempos donde las personas se ven expuestas a múltiples situaciones de crisis; las empresas pueden contribuir a mitigar su impacto y contribuir al bienestar de su activo más importante.

Adicionalmente se propone acompañar al colaborador junto con su familia, ya que se piensa que si yo como trabajador siento y veo que la familia está bien y goza de bienestar será una preocupación menos y su esfuerzo estará más concentrado dentro de su jornada laboral dedicada al 100 % a sus actividades laborales.

Es por eso que se piensa invitar un día en el año a la familia del colaborador para que ellos conozcan donde trabaja, que actividades realiza y porque es importante que la familia apoye también en el crecimiento del trabajador y la compañía. Es donde definitivamente todas las partes se pueden beneficiar.

4. Planteamiento Del Problema

Las empresas realizan cada vez más uso de los recursos internos como externos, formando una competencia entre sí, entre ellas el departamento o área de la Gestión del Talento humano, que busca cubrir los objetivos o necesidades de la compañía social, personal y funcional, permitiendo ser un área importante que agrega el valor humano. (Ayala, 2013)

El apoyo de las direcciones espera mejorar la productividad y planeación de la cultura corporativa, moviendo los activos fijos, creando una brecha entre el valor contable y el valor del mercado, el cual marca la diferencia dentro de las organizaciones.

Desde este punto de vista, se llevan varios cambios en la administración del personal como grandes clasificaciones del capital al intelectual entre habilidades, actitudes y destrezas de los trabajadores que están en los diferentes departamentos de la empresa, todo esto genera competencia, como inversión del cumplimiento de objetivo de la organización.

Debe existir un balance entre el resultado de los objetivos y el bienestar o necesidades de los trabajadores; haciendo más énfasis en el bienestar que permite formar identidad, espíritu y éxito a las actividades a realizar, valorando la capacidad intelectual y desarrollo de este, generando aportes de crecimiento y conocimiento como beneficio personal y para la organización. (Sánchez, 2016)

La empresa MHC es una empresa de construcción demasiado amplia, con grandes ingenieros y especialidades de cada área que abraca ser uno de los grandes ejemplos de ingeniera civil y por lo tanto la gestión del talento humano va creciendo y desarrollando poco a poco, lo

cual se ha convertido en un proceso demasiado lento y simplificado desde la parte de la administración y la operatividad, así mismo va requiriendo de cambios importantes que permitan mejorar y mantener el capital humano, esto se ve reflejado en un corto y mediano plazo.

Se requiere que el personal este motivado, comprometido y capacitado con el fin de evitar la rotación de personal, ausentismo, enfermedades tan constantes que implican generar cada vez una reorganización de estructura organizacional y dar respuestas oportunas a las necesidades del personal y de la empresa, evitando la sobre carga laboral en los puestos de trabajo, como las jornadas adicionales. (García R. F., 2013)

Por último, se debe garantizar el buen desempeño de los trabajadores, las condiciones laborales que permitan el crecimiento de a nivel personal y laboral, brindando lo que necesiten, esto genera confianza autoestima y compromiso con la empresa, fomentando la constante mejora en el ambiente de trabajo, y gestionar proyectos y programas de calidad de vida laboral.

En toda compañía se requiere de un área de bienestar laborar ya que esta se centra en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional y esta se requiere en la empresa MHC ya que esta es del sector de construcción y se evidencia un porcentaje muy alto en la rotación de personal y constantes peticiones, quedas y reclamos.

El hecho de que los colaboradores se sienta a gusto con la empresa MHC tiene un alcance en el bienestar físico, psicológico, emocional y psicosocial y se traduce en eficiencia laboral para la empresa, en la parte de operaciones, financiera y de recursos humanos.

Por eso se requiere de este proyecto para abordar los siguientes elementos que se deben considerar para lograr un bienestar laboral:

• Crear emociones positivas, entre ellas la felicidad y satisfacción.

• El nivel de compromiso.

• Relaciones laborales

• Conocer el propósito la labor de cada cargo.

¿para qué se realiza?

➢ Mejor ambiente laboral de los empleados: Cuando los que se encuentran de buen genio, se llevan mejor con sus compañeros de equipo y trabajan mejor en los proyectos.

➢ Reduce la tasa de rotación: Cuando los empleados se sienten apreciados y valorados, es más probable que se queden en la empresa.

➢ Mejora la cultura de la empresa: Los valores de la empresa suelen reflejarse en las iniciativas de bienestar laboral.

➢ Mayor productividad: Ayudar a los empleados con su bienestar físico, mental, emocional y financiero les permite concentrarse en su trabajo en lugar de en sus problemas.

El uso de cuestionarios y encuestas anónimas enviadas a los empleados internamente son de gran utilidad para medir el nivel de satisfacción global e individual, lo que permite adoptar las medidas adecuadas para lograr un mejor bienestar entre los empleados y a partir a la información obtenida ajustar políticas en el área de recursos humanos de la empresa MHC.

5. Reseña Histórica

El siglo XX introdujo grandes cambios y transformaciones que influyeron mucho en las organizaciones, en su administración y en su comportamiento. Sin duda alguna, los cambios y las transformaciones que acontecieron en este siglo marcaron indeleblemente la manera de administrar a las personas.

En este sentido, durante el siglo XX podemos distinguir tres eras Organizacionales diferentes: la era industrial clásica, la era industrial neoclásica y la era de la información. (Chiavenato, 2011)

Conocer las características de cada una permitirá comprender mejor las filosofías y las prácticas para tratar con las personas que laboran en las organizaciones.

Era de la industrialización clásica Periodo que sigue a la Revolución Industrial y que te entendió hasta mediados de 1950, cubriendo la primera mitad del siglo XX. Su principal característica fue la intensificación del fenómeno de la industrialización en todo el mundo y el surgimiento de los países desarrollados o industrializados. En este contexto, la cultura organizacional predominante se orientaba hacia el pasado y a la conservación de las tradiciones y valores tradicionales. Las personas se consideraban recursos de producción junto con otros recursos organizacionales como máquinas, equipos y capital, conjunción típica de los tres factores tradicionales de producción: tierra, capital y trabajo. Dentro de esta concepción, la administración de las personas recibía la denominación de relaciones industriales. (Peña, 2010)

Era de la industrialización neoclásica periodo que va de la década de 1950 a la de 1990. Se inició después de la Segunda guerra Mundial La teoría clásica fue sustituida por la teoría neoclásica de la administración y el modelo burocrático fue replanteado por la teoría estructuralista. La teoría de las relaciones humanas fue sustituida por la teoría del comportamiento Las organizaciones intentaron construir nuevos de los estructurales para incentivar la innovación y la adaptación a las condiciones externas cambiantes. (Peña, 2010)

El manejo del talento humano es el que más ha sufrido cambios en la actualidad, donde las organizaciones se dieron cuenta que sin la inteligencia y participación de personas una empresa no tiene razón de ser. El avance tecnológico experimentaba un increíble e intenso desarrollo en las organizaciones y de las personas que participaban en éstas, el mundo seguía cambiando cada vez más acelerado, es así que en 1990 con era de la información la tecnología se proporcionó las condiciones básicas para el surgimiento de la globalización, el capital financiero dejó de ser el recurso más valioso, cediendo el lugar al conocimiento, es la época del capital humano y del capital intelectual este se vuelve básico e indispensable para el desarrollo del negocio, la gerencia toma el reto de convertir el conocimiento en algo útil y productivo, en la era de la información, el empleo se desplazó del sector industrial hacia el sector de servicios y el trabajo manual fue sustituido por el trabajo intelectual, dando mayor énfasis al cambio, la creatividad y la innovación. (Robbins, 2005)

Otros autores como (Milkovich, 1994)consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan

con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

La gestión del talento humano es un proceso que inicia en los años 90, en la época clásica donde eran subordinados del personal, que se consideraba como máquinas limitantes a cumplir tareas específicas de la organización, el término del talento humano se adaptó después de la teoría moderna, el cual el capital humano se vuelve importante dentro de las organizaciones para saber administrar y manejar el personal con cierto grado de satisfacción en el rendimiento y productividad de las organizaciones. (Sánchez, 2016)

El área de gestión de talento humano va evolucionando de acuerdo a la historia y a la economía entre ellas la época primitiva, donde se inicia con una autoridad como cabeza principal el jefe de la familia y se veía el trabajo grupal; en la época esclavista se veía la subordinación hasta el punto del castigo corporal con tareas de fuerza después de ello llega la época feudal donde se habla de la servidumbre apareciendo los talleres artesanales como iniciativa de un trabajo independiente, luego de esto llega la revolución industrial y con ello la aparición de las máquinas que empiezan ir avanzando las relaciones de un personal con el desarrollo tecnológico entre los procesos y la importancia de la época actual.

Entre las escuelas del pensamiento encontramos a Taylor Quién fue uno de los primeros que contribuyó al desarrollo del talento humano en las empresas, convirtiéndose en el padre de la administración científica sobre los estudios de la organización del trabajo estandarizando las

herramientas y selección de colaboradores para tareas y planeación de incentivos al terminar a tiempo una tarea asignada (Taylor, 1961)

Indudablemente el cambio que lleva en las organizaciones del personal donde lo llamamos recurso humano es la innovación estratégica de las empresas, donde aumenta la competitividad en los procesos con una mayor productividad siempre apoyando a la gerencia en el cumplimiento de los objetivos planteados por la compañía.

Al contemplarse gracias a su evolución la importancia de poner en el centro de los intereses de las organizaciones al trabajador se empieza a concebir una idea de desarrollo de carácter tanto individual como colectivo y es donde se da origen a la teoría de competencias donde se estudia al individuo desde sus características propias del ser, de sus habilidades y talentos; y es por eso que se empieza a tener en cuenta el estudio sobre el desempeño de los individuos realizando mediciones en los puestos de trabajo. (Badillo, 1999)

Bajo este aporte tan importante se quiere dar a conocer como identificar y conservar talento humano definido como bueno es decir con alto rendimiento y productividad aporta fundamentalmente al cumplimiento de los objetivos organizacionales y es a partir de este principio que muchas organizaciones empiezan a estructurar de manera más organizada el área de gestión humana y es por eso que definen procesos, procedimientos y políticas de atracción, reclutamiento, conservación, retención, capacitación y evaluación del capital humano, así como el de la creación de cargos y perfiles acorde a los intereses de las empresas.

6. Método

6.1 Recopilación de datos

6.1.1 Retención de Talento:

En los últimos tres años, MHC Mario Alberto Huertas Cotes ha experimentado una tasa de rotación promedio del 12%, con un aumento del 15% en el último año. Esto indica un problema creciente de retención de talento.

Entrevistas de salida revelaron que muchos empleados dejaron la empresa en busca de mejores oportunidades de desarrollo profesional y un equilibrio entre el trabajo y la vida personal insatisfactorio.

Los informes de evaluación del desempeño muestran que algunos equipos tienen una alta rotación de personal, lo que sugiere que podría haber problemas de gestión en esas áreas.

6.1.2 Motivación y Compromiso:

Las entrevistas individuales revelaron que muchos empleados sienten que no reciben suficiente retroalimentación sobre su desempeño y no ven un camino claro de desarrollo en la empresa.

Se observó un ligero declive en los indicadores de desempeño en el último, con una disminución del 8% en la producción de software, lo que podría estar relacionado con la falta de motivación.

6.1.3 Capacitación y Desarrollo:

MHC Mario Alberto Huertas Cotes ofrece capacitación en forma de talleres y cursos en línea, pero no cuenta con un programa de desarrollo estructurado para sus empleados.

La revisión de los informes de evaluación del desempeño destacó que el 30% de los empleados necesita mejorar sus habilidades técnicas y de liderazgo.

6.1.4 Bienestar y Seguridad:

La empresa promueve la cultura de bienestar con pausas activas y actividades de grupo, pero aún no tiene un programa de salud mental estructurado.

La revisión de seguridad en el lugar de trabajo identificó áreas de mejora, como la necesidad de equipos de protección personal y mejor iluminación en ciertas zonas.

6.1.5 Análisis de Datos:

Se recopilaron datos cuantitativos, como tasas de rotación, resultados de encuestas de compromiso, indicadores de desempeño y estadísticas de seguridad para respaldar estas evaluaciones.

7. Identificación de Problemas y Oportunidades:

Los principales problemas identificados incluyen una alta rotación de personal, falta de desarrollo estructurado y un ligero declive en la motivación y el desempeño.

7.1 Retención de Talento:

Falta de Desarrollo Profesional: Muchos empleados sienten que no tienen oportunidades claras de desarrollo profesional en la empresa, lo que los motiva a buscar otras opciones fuera de MHC Mario Alberto Huertas Cotes. Esto indica una necesidad de establecer un plan de desarrollo profesional estructurado.

Equilibrio Entre Trabajo y Vida Personal: Algunos empleados han mencionado que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es insatisfactorio debido a cargas de trabajo excesivas. Esto

sugiere la necesidad de implementar políticas de flexibilidad laboral y gestión de la carga de trabajo.

Problemas de Gestión en Equipos Específicos: Los informes de evaluación del desempeño indican que algunos equipos tienen una alta rotación de personal, lo que apunta a posibles problemas de gestión. Es esencial abordar estos problemas y proporcionar capacitación a los líderes de equipo.

7.2 Motivación y Compromiso:

Falta de Retroalimentación: Los empleados mencionan que no reciben suficiente retroalimentación sobre su desempeño. Esto indica la necesidad de establecer un sistema de retroalimentación regular y efectivo.

Crecimiento Profesional: La falta de claridad sobre las oportunidades de crecimiento profesional disminuye la motivación. Se requiere un sistema que promueva el crecimiento y el avance en la empresa.

Desafío en el Trabajo: Algunos empleados indican que no se sienten desafiados en sus roles. Es esencial buscar formas de asignar tareas estimulantes y alineadas con las habilidades de los empleados.

7.3 Capacitación y Desarrollo:

Brechas de Habilidades Identificadas: La revisión de los informes de evaluación del desempeño destaca que el 30% de los empleados necesita mejorar sus habilidades técnicas y de liderazgo. Se requiere un plan de capacitación y desarrollo para cerrar estas brechas.

Programa de Desarrollo Estructurado: MHC Mario Alberto Huertas Cotes no cuenta con un programa de desarrollo estructurado. Es fundamental diseñar e implementar un plan de desarrollo que aborde las necesidades individuales de los empleados y promueva el crecimiento profesional.

Mentoría y Aprendizaje Continuo: La empresa podría beneficiarse de programas de mentoría y aprendizaje continuo para fomentar el desarrollo de habilidades y el crecimiento profesional.

8. Resultados

8.1 Consultar los aportes representativos con estudios y/o investigaciones sobre temas relacionados con bienestar, salud y seguridad de una muestra de 16 autores.

A continuación, se relaciona los siguientes autores que representan una variedad de perspectivas sobre los programas de bienestar, salud y seguridad del talento humano, que pueden influir en la calidad de vida de los colaboradores.

Tabla 1

Autores representativos del negocio

Autor	Contribuciones Destacadas	Obra
Prieto Bejarano **(Prieto Bejarano, 2013)**	Explica la relación entre la cadena de valor de una empresa su estrategia, su implementación y sus economías fundamentales. Propone un modelo para medir el impacto de la gestión del talento humano en la rentabilidad empresarial.	Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín).
Ramírez Molina **(Ramírez Molina, 2018)**	Es uno de los autores más reconocidos en el campo de la gestión del talento humano. Ha escrito más de 40 libros sobre el tema, abordando aspectos como el desarrollo organizacional, el liderazgo, la motivación, el desempeño, la compensación y el bienestar de los empleados.	Proceso de talento humano en la gestión estratégica. Ramírez Molina, R. I., Villalobos Antúnez, J. V., & Herrera Tapias, B. A. (2018).
José María Gasalla1 **(García E. K., 2021)**	Es un experto en liderazgo, coaching y desarrollo de personas. Ha desarrollado el concepto que consiste en aplicar las lecciones de los delfines para mejorar el clima laboral, la innovación y la competitividad.	Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V.
Jeffrey Pfeffer **(Cruz Mejía, 2015)**	Es un profesor de la Universidad de Stanford y uno de los mayores referentes en el campo de la gestión de recursos humanos. Ha investigado sobre las prácticas de gestión que favorecen el bienestar de los empleados y el rendimiento organizacional.	La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral Cruz Mejía, J., Ramírez, S. M., & Sánchez, D. P. (2015).
David Ulrich **(Ulrich, 1997)**	Es un reconocido consultor y autor de varios libros sobre gestión del talento humano. Ha propuesto el modelo de los cuatro roles del área de recursos humanos: socio estratégico, experto administrativo, defensor de los empleados y agente de cambio.	Los campeones de recursos humanos: los próximos programas para agregar valor y ofrecer resultados. Ulrich, D. (1997)
José María Gasalla1 **(García E. K., 2021)**	Es un experto en liderazgo, coaching y desarrollo de personas. Ha desarrollado el concepto que consiste en aplicar las lecciones de los delfines para mejorar el clima laboral, la innovación y la competitividad.	Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V.

Nota: Indica las contribuciones destacadas de los autores más representativos del proyecto.

Tabla 2

Autores representativos de programas de bienestar salud y seguridad del talento humano.

MB no bbbAutor	**Contribuciones Destacadas**	**Hallazgos**
Jim Collins (Collins, 2006)	Autor de "Good to Great", enfoca en cómo las empresas pueden lograr un crecimiento sostenible a largo plazo a través de la excelencia operativa y la gestión del talento.	En este libro el autor se enfoca en como las empresas se pueden mantener en el punto más alto encontrando el éxito, bajo estándares conocidos como nivel 5. Collins, J. (2006). Good to great and the social sectors: A monograph to accompany good to great. HarperCollins Publishers.
Patrick Lencioni (Lencioni, 2012)	Su libro "The Advantage" destaca cómo la construcción de equipos efectivos y una cultura saludable pueden impulsar el éxito empresarial.	En este libro de la ventaja, se enfoca como a partir de grupos pequeños se crea la efectividad y la confianza hacia el punto de fortalecer notablemente el crecimiento de la compañía. Lencioni, P. (2012). Advantage: Why organizational health trumps everything else in business. Wiley & Sons, Incorporated, John.o
Tony Hsieh (Hsieh, 2010)	Fundador de Zappos, abogó por una cultura empresarial centrada en la felicidad de los empleados y cómo esto puede impactar positivamente en el crecimiento y la rentabilidad.	En el libro delivery happiness de Tony Hsieh, se narra el éxito que ha tenido la empresa Zappos, una compañía de comercio electrónico, la cual ha tenido una gran cultura empresarial para alcanzar las metas trazadas. Hsieh, T. H. T. (2012). Delivering happiness: A path to profits, passion and purpose. WARNER INTERNATIONAL.
Arianna Huffington (Huffington, 2017)	Promotora del bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, argumentando que un enfoque en el bienestar conduce a empleados más comprometidos y productivos.	El libro de la revolución de un sueño se enfoca en cómo, a partir de dormir y un tiempo para descansar se puede motivar e incentivar a una persona a alcanzar los éxitos. Muchas veces cuando se toma ese tiempo se analiza otros estándares que muchas veces limitan nuestros pensamientos y no nos permiten avanzar. La revolución del sueño. (2016). Plataforma.

MB no bbbAutor	Contribuciones Destacadas	Hallazgos
Richard Branson (Branson, 2013)	Fundador de Virgin Group, resalta la importancia de cuidar a los empleados y crear un ambiente de trabajo positivo como clave para el éxito empresarial.	El libro perdiendo la virginidad, Richard Branson, se enfoca en como su empresa Virgen a través del tiempo se ha convertido en una de las compañías más grandes de discos, por el ambiente que se genera y todo el entorno que ha permitido el crecimiento de la compañía. Branson, R. (1999). Losing my virginity: How i've survived, had fun, and made a fortune doing business my way. Three Rivers Press.
Shawn Achor (Shawn, 2018)	Autor de "The Happiness Advantage", explora cómo la felicidad y el bienestar de los empleados pueden impulsar el rendimiento y el crecimiento empresarial.	En este libro la felicidad como ventaja, se enfoca en cómo se puede ser feliz en estos días, a pesar de la complejidad de las cosas, las diferentes actividades que nos ocasionan pensamientos negativos. Cuando somos felices nuestra vida será manejable y los resultados que obtendremos serán maravillosos. Achor, S. (2018). The happiness advantage: How a positive brain fuels success in work and life. Currency.
phen Covey (Covey, 2015)	Su obra "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva" enfatiza la importancia de la autogestión y el equilibrio en la vida laboral y personal para lograr el éxito sostenible.	En este libro, se enfoca en como nuestros hábitos van a ayudarnos en nuestra personalidad, en nuestro comportamiento, en el compromiso que deseamos adquirir. Gran parte de un éxito dependerá de nuestros hábitos. Covey. (2021). 7 habits of highly effective teens on the go. Mango Media.
Tom Rath (Rath, 2020)	Autor de "StrengthsFinder 2.0", aboga por el enfoque en las fortalezas individuales de los empleados y cómo esto puede mejorar su bienestar y desempeño en el trabajo.	En este libro, nos damos cuenta como a partir de un análisis profundo, notamos nuestras fortalezas, que nos permiten avanzar y cómo podemos día a día mejorarlas para alcanzar el éxito. Rath, T. (2020). StrenghtsFinder: 2. 0. Independently Published.y

MB no bbbAutor	Contribuciones Destacadas	Hallazgos
Dan Pink (Pink, 2010)	Su libro "Drive" explora cómo la motivación intrínseca, el desarrollo personal y la autonomía influyen en el crecimiento y la productividad en las organizaciones.	Encontramos en este libro lo que realmente nos motiva a seguir adelante, y encontrar el éxito, a pesar de que en algún momento nos limitamos por las situaciones que nos ocurren siempre encontramos ese punto de equilibrio y motivación que nos impulsa a seguir adelante. Pink, D. H. (2010). Drive. Penguin USA, Inc.
Gary Hamel (Hamel, 1996)	Defensor de la innovación y la gestión del talento, promueve la idea de que un enfoque en la creatividad y el empoderamiento de los empleados impulsa el crecimiento empresarial.	En este libro del futuro de la administración, nos permite visualizar que tan bueno sería administrar nuestras compañías, y en qué nos debemos basar para alcanzar el éxito a partir de una organización. Hamel, G. (1996). Competing for the future. Harvard Business School Press.

Nota: Identifica los hallazgos principales de programas de bienestar salud y seguridad del talento humano.

Se puede analizar que estos autores influyentes, en el ámbito de crecimiento empresarial a partir de programas de bienestar, salud y seguridad del talento humano. Sus trabajos y enfoques ofrecen perspectivas valiosas sobre la atención al bienestar y la seguridad de los empleados puede ser un motor esencial para el éxito y el crecimiento sostenible de una organización.

8.2 Realizar una encuesta de la percepción actual de los colaboradores en términos de planes de bienestar, salud y seguridad.

A través de la aplicación de la encuesta 120 a trabajadores de la empresa MHC, se muestran los resultados obtenidos, con el objetivo de medir el impacto de la actual política de bienestar en el lugar de trabajo.

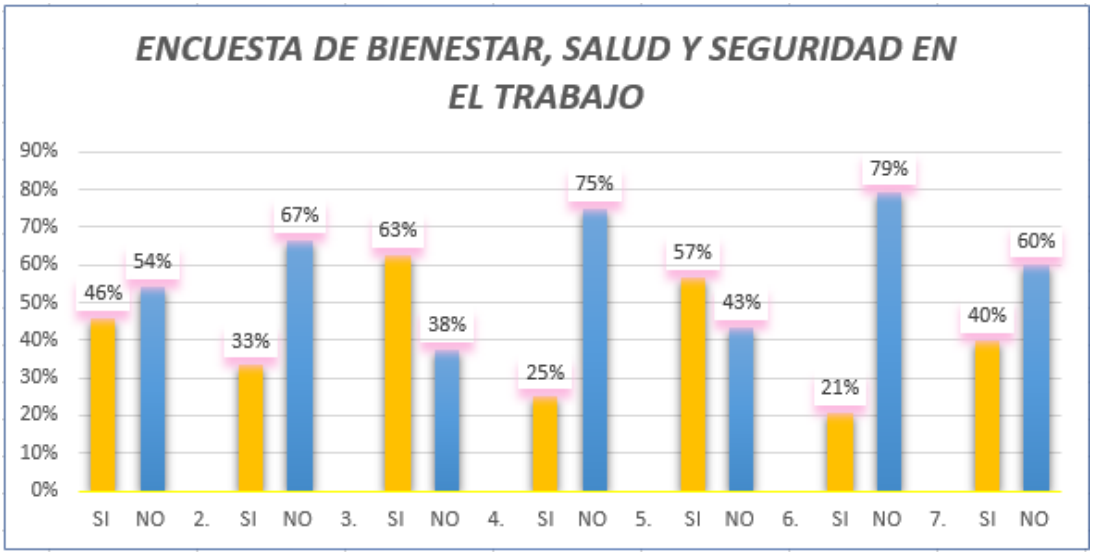


Figura 1. Resultado encuesta de bienestar, salud y seguridad en el trabajo
Fuente: Elaboración propia.

1. **¿Sabe usted que es un plan de bienestar, salud y seguridad en el trabajo?**

La encuesta indicó que el 46% de los trabajadores tienen conocimiento sobre lo que es este tipo de plan. y el 54% indica que la persona no tiene conocimiento sobre el tema.

2. **¿Se siente seguro en su lugar de trabajo?**

El 33% indica que se sienten seguros en su lugar de trabajo debido a medidas de seguridad implementadas, un entorno laboral positivo, capacitación en seguridad, entre otros motivos; el 67% sienten que hay riesgos laborales no abordados, falta de medidas de seguridad adecuadas o simplemente por sentir inseguridad por razones personales.

3. ¿Participa en actividades de bienestar, salud y seguridad en la empresa MHC Mario Alberto Huertas Cotes?

El 63 % indican que participan activamente en actividades de bienestar, salud y seguridad en la empresa. Esto podría implicar asistir a sesiones de capacitación, formar parte de comités de seguridad, entre otras actividades; el 38% No participan activamente de las actividades por las razones de que no están al tanto de las actividades de la empresa, no tienen interés en participar, no se les ha dado la oportunidad de involucrarse debido al volumen de actividades laborales asignadas.

4. ¿Recibe retroalimentación regular sobre su desempeño?

El 25% Indica que la persona siente que recibe comentarios frecuentes y constructivos sobre su desempeño laboral, el 75% de los encuestados relacionan el no tener una percepción clara sobre si reciben retroalimentación regularmente o no.

5. ¿Considera que el contar con una política de beneficios aumenta su sentido de pertenencia hacia la organización?

El 57% de los trabajadores sienten que el contar con una política de beneficios aumentan el sentido de la pertenencia, indicando que perciben los beneficios ofrecidos y contribuyen al compromiso con la empresa, el 43 % Algunos trabajadores sienten que, a pesar de los beneficios ofrecidos, su sentido de pertenencia no se ve afectado por estos aspectos.

6. ¿Considera que el contar con una política de beneficios aumenta su productividad en el trabajo?

El 21% Sí creen que tener beneficios mejora la productividad en el trabajo, Indicando que la persona piensa que el contar con beneficios, impacta positivamente el rendimiento laboral, el 79% de algunos empleados pueden sentir que su productividad no se ve afectada por los beneficios que reciben y está más ligado a otros aspectos, como el ambiente laboral.

7. ¿Cree Usted que los beneficios que recibe mejoran su Calidad de Vida Laboral?

El 40% de los trabajadores consideran que los beneficios que reciben mejoran la calidad de vida laboral, donde estos beneficios proporcionados tienen un impacto positivo en el bienestar y satisfacción en el lugar de trabajo. El 60% sienten que, a pesar de los beneficios, su calidad de vida laboral no se ve mejorada.

8.3 Plantear los indicadores con los cuales se puede obtener información relevante asociada a la percepción de los colaboradores sobre temas de bienestar, salud y seguridad en la empresa MHC.

Tabla 3

Medición de KPIS

MEDICION KPI´S					
INDINDICADOR	**OBJETIVO**	**TEMAS RELACIONADOS**	**INSTRUMENTO**	**FORMULA**	**RESULTADO**
Satisfacción del empleado	Es un indicador que está relacionado con aspectos internos que la compañía puede medir en términos de % sobre percepción de los colaboradores.	Se tienen en cuenta temas referentes a la comunicación, el ambiente de trabajo, el liderazgo, la remuneración y el equilibrio entre vida laboral y personal.	Se pueden recopilar datos a través de instrumentos de medición como encuestas en periodos de tiempos que la empresa considere necesarios.	KPI de Satisfacción del Empleado = (Suma de todas las calificaciones de los empleados) / (Número total de empleados encuestados * Número total de preguntas)	141 / 120 * 3 = 3,525 =0,04 % Según el resultado obtenido se puede deducir que el nivel de satisfacción del empleado es muy bajo.
Participación en programas de bienestar	Es un indicador que identifica la asistencia a programas de bienestar que ya ha implementado la compañía.	Se relaciona aspectos como la calidad de vida de los empleados, el ausentismo y el aumento de otros indicadores como la satisfacción.	Se aplica como instrumento de medida la realización de una encuentra que determine el alcance de la participación de los colaboradores en estos programas. .	KPI de Participación en Programas de Bienestar = (Total de participación en programas) / (Número total de empleados) * 100	75 / 150 *100 =50 % Se refleja en el resultado que la participación de los colaboradores es de por menos la mitad de la fuerza laboral de la compañía.
Capacitación en seguridad	Es un indicador relacionado con el % de cumplimiento y adecuación es decir planeación procesos de seguridad.	Recopila temas que intervienen en temas de seguridad, el manejo de elementos de protección, entrenamientos y simulacros.	Para este indicador pueden emplearse instrumentos de medición por competencias y cumplimiento de políticas, como por ejemplo evaluaciones de desempeño o de conocimientos frente a temas de seguridad.	KPI de Capacitación en Seguridad = (Número de empleados capacitados / Número total de empleados) * 100 Medición por cumplimiento políticas de seguridad establecidas individuales y grupales	40 / 150 * 100 = 27 % El dato obtenido muestra que el 27 % de los empleados encuestados se sienten seguros en su lugar de trabajo y saben utilizar los elementos de protección.
Evaluaciones de riesgos regulares	Es un indicador dirigido a medir el número de riesgos y el impacto que estos tienen en términos de % y número de unidades.	Se identifican temas relacionados directamente con seguridad como identificación, origen y medidas correctivas de prevención.	Para este caso se pueden utilizar instrumentos de medición como los cuestionarios o encuestas y va a depender del tipo de riesgo por las funciones del colaborador	KPI de Evaluaciones de Riesgos Regulares = (Número de evaluaciones de riesgos realizadas en el período especificado / Número total de evaluaciones programadas en el mismo período) * 100	9 / 12 * 100 = 75 % Bajo este resultado se puede concluir que el cumplimiento de las evaluaciones de riesgo se ha dado en un 75% del total planificado para el periodo.
Clima laboral	Es un indicador que mide porcentajes de satisfacción y percepción en %	Se pueden definir temas de alta importancia relacionados con el entorno laboral, relación entre compañeros de trabajo, jefes y oportunidades de progreso y crecimiento.	El instrumento utilizado son encuestas encaminadas a obtener respuestas honestas y anónimas que den confianza en los datos obtenidos. Es un indicador de seguimiento y adecuación de políticas.	No se tiene definida una fórmula como tal, pero los resultados deben estar encaminados a obtener una positiva calificación donde 1 sea muy insatisfecho o no de cuerdo y 5 sea muy satisfecho o muy de acuerdo; la idea es analizar datos a partir de las calificaciones por cada item o pregunta.	Según la medición para el primer semestre del año 2023 la empresa MHC indica que el nivel de clima laboral ha aumentado positivamente en un 5 % y se han adoptado mejoras para que el colaborador tenga una mejor percepción del clima laboral.
Mayor calidad del trabajo	Es un indicador que puede evaluar en términos de porcentajes y/o valoraciones por mejor calificación	Dentro de este indicador están evaluados datos sobre la manera en la cual los colaboradores cumplen con sus funciones y los errores que se presentan	Un instrumento claro que allí debe implementarse son las evaluaciones de desempeño individuales y por área que permitan evaluar el cumplimiento de políticas.	Dentro de la formulación de este KPI pueden desprenderse indicadores correlacionados que tengan dos enfoques uno dado hacia el cumplimiento de funciones en los tiempos dados (políticas) y el otro hacia la medición de la satisfacción que se produce al realizar dichas funciones (carga laboral, retroalimentación, riesgos internos)	Este KPI está correlacionado con la evaluación de desempeño para los diferentes colaboradores la cual se realiza siempre al final de año donde se obtienen datos que inciden en la calidad del trabajo. SI = 30 / 120 *100 = 25% NO= 90 /120 *100 = 75% Este resultado obedece a la pegunta de si recibe retroalimentación por su trabajo donde el 25 % responde afirmativamente que si y el 75 negativamente.

Nota: Medición KPI’S

9. Desarrollo Del Plan De Bienestar, Salud Y Seguridad Para La Empresa MHC

9.1 Bienestar, Salud y Seguridad:

1. Implementar un programa de bienestar que incluye gimnasios en el lugar de trabajo, sesiones de mindfulness y asesoría de salud mental.
2. Contratar a un asesor de bienestar y salud para coordinar las actividades y recursos.
3. Establecer políticas que permitan horarios flexibles y opciones de trabajo remoto según las necesidades individuales de los empleados.
4. Evaluación de Riesgos en el Lugar de Trabajo:
5. Realizar una evaluación de seguridad en el lugar de trabajo para identificar riesgos. Implementar equipos de protección personal y programas de capacitación en seguridad.

9.2 Motivación y Compromiso:

9.2.1 Sistema de Retroalimentación y Reconocimiento:

1. Implementar revisiones de desempeño trimestrales con un enfoque en la retroalimentación constructiva y reconocimiento de logros.
2. Establecer un sistema de reconocimiento público para destacar el buen trabajo de los empleados.

9.3 Planes de Desarrollo Individual:

1. Diseñar planes de desarrollo individual en colaboración con los empleados, estableciendo metas de desarrollo y capacitación personalizadas.
2. Comunicación Abierta:

Implementar reuniones mensuales de "puertas abiertas" con líderes de equipo y establecer canales de comunicación en línea para fomentar la retroalimentación y la comunicación abierta.

9.4 Capacitación y Desarrollo:

1. Programas de Capacitación Personalizados:
2. Desarrollar programas de capacitación personalizados para cerrar las brechas de habilidades identificadas en los empleados.
3. Mentoría y Aprendizaje Continuo:

Establecer un programa de mentoría que empareje a empleados con experiencia con aquellos que buscan desarrollar habilidades específicas.

4. Evaluación de Desempeño y Seguimiento:

Realizar evaluaciones de desempeño semestrales y hacer un seguimiento del progreso hacia las metas de desarrollo.

9.5 Implementación y Evaluación:

9.5.1 Equipo de Implementación:

- Designar un equipo de implementación que incluye recursos humanos, líderes de equipo y un coordinador de bienestar y salud.

Evaluación Continua:

- Realizar encuestas de satisfacción de empleados trimestrales y análisis de KPIs para medir el impacto de las iniciativas.

9.5.2 Comunicación Interna:

- Establecer una plataforma en línea para comunicar iniciativas, recursos y actualizaciones a todos los empleados.

Capacitación de Líderes:

- Proporcionar capacitación a líderes de equipo en retroalimentación efectiva, liderazgo y gestión del desarrollo.

10. Cronograma Del Proyecto MHC

La implementación de un plan de bienestar, salud y seguridad debe ser constante y flexible para adaptarse a las necesidades cambiantes de tus empleados y la empresa. También, es fundamental involucrar a los empleados en todo el proceso y comunicar regularmente los avances y logros.



Figura 2. Diagrama de las actividades para la implementación del plan
Fuente: Elaboración propia.

10.1 Proponer el presupuesto estimado a tener en cuenta en el proceso de desarrollo del plan de bienestar, salud y seguridad en la empresa

PRESUPUESTO

FASE DE INVESTIGACION		FASE DE DISEÑO Y PLANEACION		FASE DE IMPLEMENTACION		FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	
Encuestas y entrevistas con empleados: se requieren recursos para diseñar, administrar y analizar encuestas y entrevistas	Estimado $5.000	**Desarrollo del Plan estratégico**: Gastos relacionados con la contratación de consultores para el diseño del plan estratégico	Estimado $150.000	**Lanzamiento del programa de Bienestar**: Recursos para implementar programas de bienestar, incluyendo materiales y personal adicional.	Estimado $180.000	**Evaluación de KPIs Y Resultados**: Costos asociados a la recopilación y análisis de datos de rendimiento y satisfacción de empleados.	Estimado $60.000
Investigación de Prácticas de empresas Lideres: Se deben asignar recursos para investigar y recopilar información sobre las prácticas de bienestar, salud de otras empresas	Estimado $52.000	**Identificación de Recursos y Presupuestos**: Recursos para realizar un análisis de presupuestos y necesidades	Estimado $30.000	**Implementación de políticas de seguridad en el lugar de Trabajo**: Costos relacionados con la mejora de la seguridad en el lugar de trabajo, como la adquisición de equipos de protección personal y capacitación en seguridad.	Estimado $80.000	**Revisión de Encuestas de Seguimiento de empleados**: Gastos relacionados con la administración de encuestas de seguimiento.	Estimado $20.000
Colaboración con expertos: gastos asociados a la consultoría de expertos en recursos humanos y salud ocupacional.	Estimado $100.000	**Aprobación del plan por la Alta Dirección**: Costos asociados a reuniones y presentaciones para obtener la aprobación del plan.	Estimado $20.500	**Comunicación Interna**: Gastos de comunicación interna incluyendo la creación de material informativo.	Estimado $40.000	**Análisis de Eficacia de iniciativas Implementadas**: Costo de análisis y evaluación de iniciativas implementadas.	Estimado $40.000
				Capacitación de Lideres y Empleados: Costos de entrenamiento y desarrollo del personal.	Estimado $120.000	**Ajuste en el Plan Estratégico**: Gastos para realizar ajustes según los resultados obtenidos	Estimado $30.000
						Comunicación de logros y Mejoras a los Empleados: Costos asociados a la comunicación de logros y mejoras a través de material informativo.	Estimado $50.000

MHC.

Figura 5. Presupuestó estimado proyecto bienestar
Fuente: Elaboración propia

Actividades implementadas en el Plan de bienestar salud y seguridad y desarrollo del talento en la empresa MHC.

	ACTIVIDADES			
Bienestar	**Profesional recreación y bienestar**: A través de la caja de compensación establecer convenios para sesiones recreativas y pausas activas grupales. **Resultado Esperado**: Brindar a los colaboradores esparcimiento, lo cual mejoraría su estado de ánimo y productividad **Periodo de realización:** 2 actividades Mensuales	**Programas de Desarrollo Profesional**: Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. **Resultado Esperado**: Ayudaría a los colaboradores a crecer en sus carreras, sentirse valorados y tener mejores oportunidades dentro de la compañía **Periodo de realización:** Semestrales	**Reconocimientos y Recompensas**: Con este beneficio se busca implementar sistemas de reconocimiento que valoren los logros de los empleados. **Resultado Esperado** Se espera que, proporcionando recompensas tangibles o incentivos por un trabajo bien hecho, los colaboradores incrementen, motivación y sentido de pertenencia por la empresa **Periodo de realización:** Incentivos Mensuales	**Flexibilidad Laboral**: Se buscaría permitir horarios de trabajo flexibles y opciones de trabajo remoto. **Resultado Esperado** Con este beneficio se busca ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y personales **Periodo de realización:** Colaboradores con Antigüedad Igual o superior a 3 meses en la compañía
Salud Y Seguridad	**Talleres de Bienestar Físico**: Organizar Clases de Yoga; Meditación, deportes grupales. **Resultado Esperado**: La finalidad de esta actividad es promover la actividad física y la salud abarcando todos los colaboradores. **Periodo de realización:** Actividad Bimensual	**Evaluación y mejora continua de la seguridad en puestos de trabajo**: Realizar auditorías semanales de seguridad para evaluar el cumplimiento de cada uno de los colaboradores de las políticas y procedimientos de seguridad. **Resultado Esperado:** Lo principal es garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para los empleados al identificar riesgos, evaluar el cumplimiento de normas y regulaciones, prevenir accidentes, mejorar las prácticas de seguridad y asegurarse de que la empresa cumple con las leyes y regulaciones aplicables. **Periodo de realización:** Semanalmente	**Programas de Alimentación Saludable**: Brindar opciones de comidas saludables en el lugar de trabajo y organizar sesiones informativas sobre nutrición y hábitos alimentarios saludables. **Resultado Esperado**: Mejorar la salud de los empleados, aumentar la productividad, reducir los costos de atención médica y fomentar un ambiente laboral positivo. Estos programas no solo benefician a los trabajadores, sino que también pueden tener un impacto positivo en el rendimiento y la cultura de la empresa. **Periodo de realización:** Mensualmente	**Gym Pass a empleados**: Implementar un programa de bienestar que incluye 35 % de inscripción de GYM lo cual permitiría en horarios flexibles acceder a estos espacios los cuales brindarían relajación a los colaboradores. **Resultado Esperado**: Fomentar la cultura de empresa al Ofrecer Gympass demuestra que la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados. Esto puede mejorar la moral, salud de los trabajadores y fortalecer la cultura de la empresa. **Periodo de realización:** Colaboradores con Antigüedad Igual o superior a 3 meses en la compañía

Figura 6. Actividades propuestas dentro del Plan de Bienestar
Fuente: Elaboración propia

11. Conclusiones

- Tras realizar el estado de arte y el marco teórico del trabajo encontramos varios aportes que realizaron los autores de manera más relevantes y significativos para el desarrollo y entendimiento de los diferentes conceptos que se complementan entre el bienestar, salud y seguridad en el Trabajo.

- Como resultado de la encuesta realizada a una pequeña población de personal de MHC, se identificaron nuevas oportunidades de mejora en el entorno de bienestar, seguridad y salud en el trabajo. Cuyo dato es fundamental para la creación de la propuesta.

- El uso de KPI´S son una herramienta que permiten medir factores y ponderarlos, convirtiéndolos en un resultado que a su vez son base para analizar información fundamental en el cumplimiento de los objetivos trazados para los procesos internos de la empresa, como lo es el caso la percepción de bienestar, salud y seguridad para los colaboradores de la empresa MHC.

- En el presupuesto estimado para el diseño y la implementación del plan de mejoramiento sugerido para la empresa MHC se puede determinar que este no representa una mayor inversión ni sobre costos destinados a mejorar el bienestar de los empleados, promover la salud y garantizar la seguridad en el entorno laboral, gestionando de manera eficiente los recursos financieros disponibles.

12. Bibliografía

Ayala, J. C. (2013). *La gestión moderna en recursos humanos.* Eudeba.

Badillo, R. G. (1999). *Competencias cognoscitivas: un enfoque epistemológico, pedagógico y didáctico.* COOP. EDITORIAL MAGISTERIO.

Branson, R. (2013). *Perdiendo la virginidad.* Grupo Planeta Spain.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones.* McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Collins, J. C. (2006). *Good to great and the social sectors: A monograph to accompany good to great.* Random House.

Covey, S. R. (2015). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva.* Edición de Imágenes. Mango Media Inc..

Cruz Mejía, J. R. (2015). *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral.*

Erazo Aguilar, A. P. (14 de febrero de 2014). *Diseño e implementación de un plan de Salud y Seguridad de Laboral dirigido a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Cayambe provincia de Pichincha.* Obtenido de http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/4086

Figueroa, F. J. (agosto de 2014). GESTIÓN DEL TALENTO Y TECNICAS DE. Concepción.

García, E. K. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional.* Venezolana de Gerencia.

García, R. F. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo.* Editorial Club Universitario.

Hamel, G. &. (1996). *Competing for the Future.* Harvard Business Press.

Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones inteligentes: una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento.* Ediciones Granica SA.

Hsieh, T. (2010). *Delivering happiness: A path to profits, passion, and purpose.* Hachette UK.

Huffington, A. (2017). *La revolución del sueño: Transforma tu vida, noche tras noche.* Plataforma, 2017.

Lencioni, P. M. (2012). *The advantage: Why organizational health trumps everything else in business.* John Wiley & Sons.

María, M. M., & Uñates Villegas, S. (2015). *Los Factores Biopsicosociales A Promover Por Las Organizaciones En Sus Programas De Bienestar Laboral Para Incidir En La Calidad De Vida En El Trabajo.* Obtenido de https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1257/Los%20factores%20biopsicosociales%20a%20promover%20por%20las%20organizaciones%20en%20sus%20programas%20de%20bienestar%20laboral%20para%20incidir%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo

Mertens, L. (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional.* Estados Iberoamericanos para la Educación.

Milkovich, G. T. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia. In Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia* .

Nando, M. A. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje.* Palibrio.

Peña, H. A. (2010). *Gestión del talento humano.*

Pink, D. H. (2010). *Drive: was Sie wirklich motiviert.* ecoWing.

Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* .

Ramírez Molina, R. I. (2018). *Proceso de talento humano en la gestión estratégica.*

Rath, T. (2020). *Descubre tus fortalezas: Strengthsfinder 2.0.* Reverte-Management.

Robbins, S. P. (2005). *administración.* Pearson educación.

Sánchez, T. R. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones.* Ediciones Octaedro.

Shawn, A. (2018). *The happiness adventage: How a positive brain fuels success in work and live.*

Taylor, F. W. (1961). *Principios de la administración científica.* Herrero hermanos.

Ulrich, D. (1997). *Recursos humanos champions.* Ediciones Granica SA.