

**Plan de mejora BP & NETWORKING**

**María Fernanda Gómez Leal**

**Trabajo de grado**

**para optar al título de Profesional en Negocios Internacionales**

**Dirigido por:**

**Andrés Ricardo Samper Fajardo**

**Magister en Derecho con Énfasis en Responsabilidad Civil**

**Universidad Santo Tomas**

**Facultad de Negocios Internacionales**

**Bogotá D.C.**

**2021**

## **Agradecimientos**

Para empezar, debo agradecerle a Dios por brindarme siempre las mejores experiencias y oportunidades, como lo fueron estos años de carrera que sin duda alguna convirtieron mi memoria en un cajón lleno de buenos recuerdos y miles de conocimientos, además, le agradezco por brindarme una familia increíble que siempre fue un apoyo incondicional en la carrera de mi vida, recordándome todas las habilidades y cualidades que me caracterizan, y nunca dejando atrás la importancia del crecimiento personal, humano y ético para encontrar el equilibrio perfecto en mi vida.

En último lugar, como factor indispensable para el desarrollo de esta carrera, quiero agradecer al personal educativo de la Universidad Santo Tomás, que convirtieron todos sus conocimientos y aprendizajes en un libro abierto y a la disposición de todos y cada uno de nosotros, para formar así profesionales y humanos increíbles, como lo son los egresados Tomasinos. Para finalizar, pero no menos importante, quiero agradecerle a mi Tutor Andrés Samper quien guio y colaboró para poder llevar a cabo este proyecto.

Muchas gracias a todos.

## Tabla de contenido

<i>Agradecimientos</i> .....	2
<i>Resumen</i> .....	5
<i>Introducción</i> .....	6
<b>1. La empresa</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 Aspectos generales</b> .....	<b>7</b>
1.1.1 Misión.....	7
1.1.2 Visión.....	7
1.1.3 Propuesta de valor .....	7
<b>1.2 Ubicación geográfica</b> .....	<b>8</b>
<b>1.3 Estructura Organizativa</b> .....	<b>8</b>
<b>1.4 Unidad o Departamento en el que desarrolla la práctica</b> .....	<b>8</b>
<b>1.5 Análisis DOFA</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Planteamiento plan de mejora</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 Importancia</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2 Limitaciones</b> .....	<b>11</b>
<b>2.3 Alcances</b> .....	<b>11</b>
<b>2.4 Objetivos</b> .....	<b>12</b>
2.4.1 Objetivo general .....	12
2.4.2 Objetivos específicos .....	12
<b>3. Contenido plan de mejora</b> .....	<b>12</b>
<b>3.1 Propuesta de mejora</b> .....	<b>12</b>
<b>3.2 Conclusiones</b> .....	<b>14</b>
<b>3.3 Referencias</b> .....	<b>15</b>
<b>3.4 Anexos</b> .....	<b>16</b>
<b>4. Seguimiento práctica profesional</b> .....	<b>20</b>

<b>4.1</b>	<b>Programación de actividades realizadas .....</b>	<b>20</b>
4.1.1	Cumplimiento de objetivos.....	20

## **Resumen**

El presente plan de mejora consiste en la implementación de un Programa de Bienestar Laboral para la empresa BP & NETWORKING para así, lograr fomentar la productividad y motivación de cada uno de los integrantes de la compañía. Este plan, además de tener múltiples beneficios para todo el personal, aumenta notoriamente el clima laboral, el talento y las capacidades de la empresa, dando como resultado un mejor desempeño, un y crecimiento en la institución.

## **Introducción**

BP & NETWORKING es una empresa que hace parte de la Alianza del Pacífico y esta encargada de diseñar servicios de consultoría empresarial para satisfacer necesidades y generar excelentes resultados en los clientes. Esta diseñada por un equipo increíble del que forme parte, que busca crear gratas experiencias de internacionalización, planeación, gestión, desarrollo ejecutivo y demás servicios que hacen de esta empresa un conjunto único y completo.

Hacer parte de esta empresa y dedicar gran parte de mi día aprendiendo y a la vez compartiendo mi conocimiento me lleva a pensar que sin duda alguna, el trabajo se ha convertido en la principal actividad de la mayoría de las personas en el mundo, se estima que se pasan más horas del día trabajando que realizando actividades del hogar, académicas o sociales, y todo esto para lograr cumplir con sus necesidades, metas y proyectos de vida, es por esto que crear un ambiente ameno y sano dentro de la institución es una necesidad para general miles de beneficios al trabajador y a la organización.

## 1. La empresa

BP & NETWORKING es una empresa consultora de servicios a la medida y especializados para empresas y organizaciones que se desempeñan en entornos globales y competitivos, que apuestan por el enfoque estratégico, el crecimiento económico, el desarrollo organizacional y la sostenibilidad.

### 1.1 Aspectos generales

#### 1.1.1 Misión

Consolidar la posición competitiva de nuestros clientes a través de la provisión de servicios personalizados de consultoría en gestión corporativa, basados en nuestras capacidades en gestión estratégica corporativa e innovación de soluciones. (BP & NETWORKING, s.f.)

#### 1.1.2 Visión

Ser reconocida en América Latina como empresa proveedora especializada en procesos exitosos de enfoque estratégico y desarrollo económico sostenible a favor de empresas y organizaciones que se desempeñan en entornos globales y competitivos (BP & NETWORKING, s.f.)

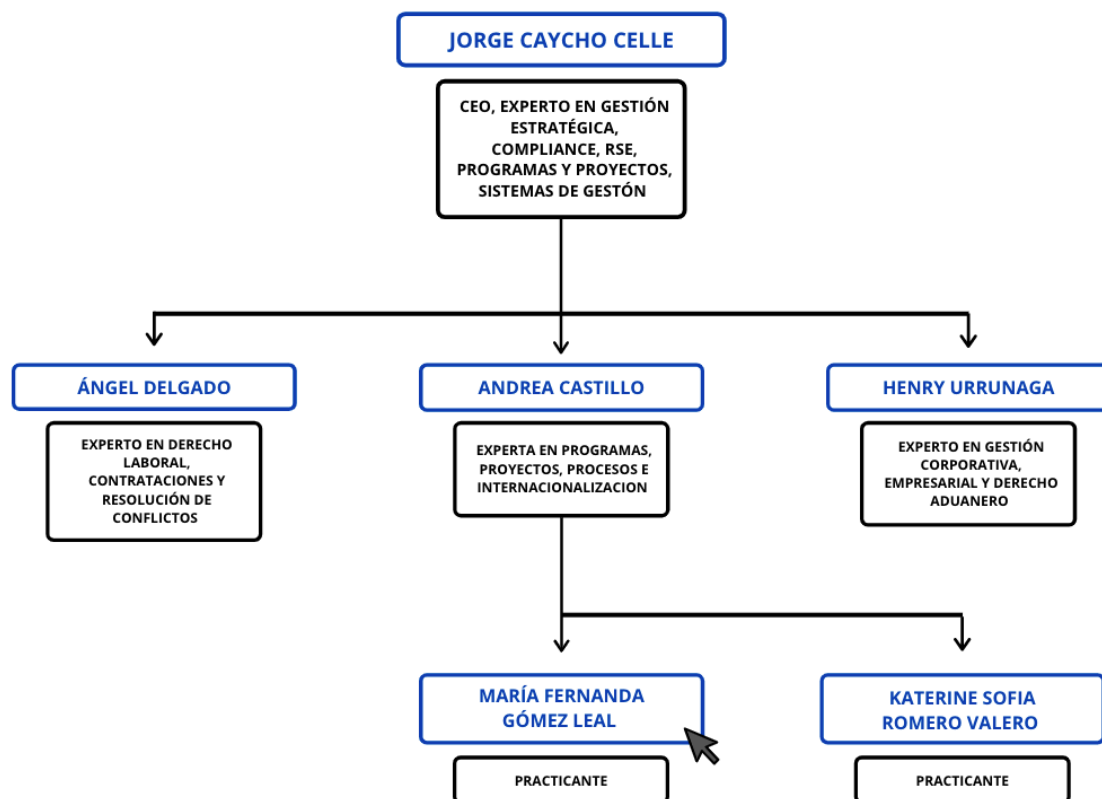
#### 1.1.3 Propuesta de valor

Diseño de servicios de consultoría empresarial personalizados que satisfacen necesidades estratégicas y específicas, convirtiéndose en servicios únicos en el mercado, en procura de excelentes resultados. (BP & NETWORKING, s.f.)

## 1.2 Ubicación geográfica

La empresa BP & NETWORKING está ubicada en la Av. Mariano Cornejo N°1429 en la ciudad de Lima en Perú. (BP & NETWORKING, s.f.)

## 1.3 Estructura Organizativa



*Nota: elaboración propia*

## 1.4 Unidad o Departamento en el que desarrolla la práctica

La practicas profesionales se desarrollan en el departamento de Recursos Humanos, participando en el programa de Apoyo Corporativo y de Bienestar de la mano del gerente de la empresa, con el objetivo de crear herramientas e instrumentos que ayuden a conocer

niveles de satisfacción y compromiso por parte de los empleados, esto para evaluar clima laboral y puntos de mejora.

### 1.5 Análisis DOFA

Debilidades	Oportunidades
<p>Poco conocimiento de la importancia y beneficio del plan</p> <p>Mayor distracción en el momento de la actividad por metodología virtual</p> <p>Poco aprovechamiento de las actividades</p>	<p>Crear un ambiente favorable para trabajar</p> <p>Mayor productividad y progreso</p> <p>Tener empleados sanos</p> <p>Más satisfacción y sentido de pertenencia</p> <p>Menos permisos por problemas médicos</p> <p>Menos expulsiones del personal por poca productividad</p> <p>Permite la recreación e integración entre empleados y jefes</p>
Fortalezas	Amenazas
<p>Apoyo de personal cualificado</p> <p>Cronograma estipulado con anterioridad con todas las actividades</p> <p>Charlas de crecimiento personal.</p> <p>Crecimiento profesional en la empresa.</p>	<p>No ejecutar el plan</p> <p>Poco apoyo y participación en el proyecto</p> <p>No aceptar que es una necesidad</p> <p>Inversión económica</p>

*Nota: elaboración propia*

## 2. Planteamiento plan de mejora

El análisis previamente realizado está enfocado al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, el lugar donde se llevaron a cabo mis prácticas profesionales, es un área sumamente importante que entre sus objetivos, busca potenciar el trabajo y la salud de toda la organización y que sin duda alguna se va a ver reflejada en todas las diferentes áreas de la empresa. En el transcurso de mis prácticas, planteé estrategias y cree diversas herramientas para revisar el funcionamiento del departamento de bienestar y su repercusión en todos los empleados, encontrando allí varios puntos a mejorar por medio de el plan que se pretende implementar.

En la anterior tabla se pueden evidenciar fácilmente los puntos a favor y los increíbles resultados que trae la implementación de este proyecto; muchas veces, la falta de esto perjudica y complica los procesos y pone en riesgo los objetivos y metas establecidas.

Esta práctica fue mi primera experiencia laboral, y el conocimiento que tenía frente a la vida en una empresa era casi nulo, y eso me llevo a pensar que como se estaban desarrollando las actividades era la mejor manera, no le veía tanta importancia a bienestar laboral ni a la calidad de vida laboral (CVL) de todos los empleados, que finalmente son una pieza fundamental para llevar a cabo los procesos.

La idea de implementar este programa, surgió en el desarrollo de la práctica mientras planteaba y estudiaba herramientas para medir al empleado y al trabajador en general, así logre buscar estrategias para mejorar la calidad de vida en el trabajo, conocí actividades, proyectos e ideas que sin duda alguna son de suma importancia y que no se estaban llevando a cabo en la empresa, para crear un mejor vínculo con el empleado, sentir que es una pieza importante en la empresa, y a su vez, ayudando así a para subir niveles de productividad y crear una mejor adaptación a este mundo laboral, que al pasar los años han creado una estructura deshumanizada enfocada en maquinizar a los trabajadores solo para “cumplir” los objetivos empresariales.

Este plan de bienestar laboral se va a desarrollar por medio de actividades todos los jueves del mes y no tomará más de 30 minutos, el departamento de Recursos Humanos creará un cronograma con el nombre de la actividad a desarrollar, la fecha y una descripción

breve de lo que se llevará a cabo. Este cronograma va a ser enviado el primer día de cada mes al correo institucional de cada uno de los empleados, además, los martes, dos días antes de la actividad, te enviará un banner con la actividad a desarrollar de manera más detallada, quien la orientará, y el link para unirse a la programación. (*Anexo 2*)

### 2.1 Importancia

“Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son estos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito” (Alberto Virgüez Peña, 2009)

La creación de un programa de bienestar en una gran iniciativa para garantizar la salud y la motivación de todo el personal, y así mismo mejorar la productividad y los resultados de la empresa por medio de actividades llevadas a cabo por profesionales capacitados en tema de psicología, salud física, administración, finanzas y demás temas que se deseen implementar mediante el plan de bienestar buscando contribuir a los objetivos y planes de la empresa, y además dando como resultado el incremento de los valores institucionales y un increíble clima laboral.

### 2.2 Limitaciones

Este proyecto, como cualquier otro implicará riesgos y límites, pero ¿qué hay por encima del bienestar laboral y personal?

En la ejecución de este proyecto el principal limitante es el presupuesto económico y la disponibilidad de invertir parte del capital en el desarrollo de estas actividades, esto, sin pensar en que este proyecto no es un gasto sino una inversión que traerá miles de beneficios cuantitativos y cualitativos en la empresa.

### 2.3 Alcances

La gerencia de la empresa y directamente el Departamento de Bienestar, son los encargados de promover las actividades e incentivar a todos los trabajadores de la empresa a mejorar diversas áreas personales y laborales para mejorar eficacia y eficiencia a la institución. Los alcances que puede tener este proyecto son inmensas ya que se

potenciara el trabajo en equipo que sin duda es un factor indispensable en una empresa como BP & NETWORKING.

Por medio de un cronograma y diversos métodos de difusión que se usan en la empresa se busca llegar a todos los trabajadores, enseñarles todos los beneficios y grandes resultados que se obtienen participando en las actividades e incentivarlos a ser parte de este gran proyecto que cambiara su calidad de vida personal y laboral.

## 2.4 Objetivos

### 2.4.1 Objetivo general

Diseñar un Plan de Bienestar Laboral como camino al crecimiento empresarial, con el fin de mejorar la calidad de vida de cada uno de los trabajadores y a su vez fomentar la motivación y productividad para alcanzar las diversas proyecciones de la organización.

### 2.4.2 Objetivos específicos

- Definir las actividades que incentivan al equipo de trabajo y aumentan su productividad.
- Diseñar el plan con el fin de crear empleados sanos y productivos y disminuir la tasa de renuncias y expulsiones en la empresa por poco rendimiento laboral.

## **3. Contenido plan de mejora**

### 3.1 Propuesta de mejora

Para llevar a cabo este plan de mejora, nos basaremos en el fundamento teórico de Hernández-Vicente et al, que considera que la CVL consiste en cuatro variables principales (Velazco, 2018):

- La cultura organizacional

- El apoyo social
- La salud organizacional
- La salud de los empleados.

Estos factores están en constante interacción y por esto es necesario encontrar un equilibrio por medio de actividades que crearán un trabajador sano y conforme con el papel que desempeña en la organización.

Para ejecutar este proyecto correctamente, se desarrollaron 3 fases que nos ayudaron a conocer el público objetivo y sus necesidades y así elaborar nuestro plan correctamente

1. Concretar objetivos: Realizar actividades que le permitan a los trabajadores mejorar su calidad de vida física y mental para mejorar niveles de satisfacción y eficiencia en la empresa
2. Determinar necesidades de los empleados: Se crearon encuestas que fueron resueltas por 5 de los empleados de BP & NETWORKING para conocer el clima laboral desde su perspectiva y a su vez, se estudiaron documentos y resultados de encuestas previamente elaboradas en la empresa.
3. Crear plan: Diseñar las actividades que se llevarían a cabo en la empresa

### 3.2 Conclusiones

A lo largo de mi carrera, fueron innumerables los conocimientos y los aprendizajes que me formaron como un profesional capaz de analizar y tomar decisiones, crear una visión que sobrepasa las fronteras, entender y conocer acuerdos comerciales, innovar y crear estrategias de oportunidades y crecimientos, esas entre miles de habilidades y destrezas que adquirí a lo largo de estos 5 años de carrera, pero además de eso, la fusión de mis profesores y la Universidad Santo Tomás, crearon de mi una persona con responsabilidad social, ética e ideas humanísticas que buscan desarrollar y potenciar los valores del ser humano como el respeto por los derechos y la solidaridad en cualquier área de la vida.

Justo esa fue la razón y la motivación para llevar a cabo este proyecto; gracias a todas las investigaciones desarrolladas estos meses de practica laboral, estudie diversas actividades, ideas y proyectos que se pueden llevar a cabo para poder darle la importancia que se merecen todos y cada uno de los trabajadores de una institución, cuidarlos como el mayor activo de la empresa y potenciar todas sus habilidades para generar resultados mutuos y cuidar de cada uno de ellos.

### 3.3 Referencias

Alberto Virgüez Peña. (2009). *Guia Programa de Bienestar Laboral*.

Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf).

Velazco, J. E. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano*.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/#B20>.

BP & NETWORKING. (s.f.). *BP & NETWORKING*. Obtenido de

<https://bpnetworking.pe/nosotros/>

NETWORKING, BP &. (s.f.). *BP & NETWORKING*. Recuperado el 2021, de

<https://bpnetworking.pe/nosotros/>

## 3.4 Anexos

*Anexo 1. Encuesta de evaluación*

**BP & NETWORKING**  
**Departamento de Recursos Humanos**  
**Encuesta de (mes)**

Nombre del encuestado: \_\_\_\_\_.

Objetivo: Por medio de esta encuesta se busca evaluar a profundidad el grado de complacencia de cada uno de los empleados, la salud, el progreso y el clima laboral de cada uno de ellos. Además, se quiere conocer el nivel de satisfacción frente al cronograma desarrollado el mes pasado.

Esta encuesta consta de 7 preguntas tipo Likert con 5 opciones de respuesta, por favor solo seleccione una opción.

1. En general, ¿tu experiencia en esta empresa es gratificante y satisfactoria?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

2. ¿La comunicación en tu departamento es asertiva y respetuosa?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral

- De acuerdo
  - Muy de acuerdo
3. ¿Te sientes motivado al trabajar con nosotros?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
4. ¿Consideras que tu trabajo afecta tu salud?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Neutral
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
5. ¿Estas satisfecho con tu equipo de trabajo?
- Extremadamente satisfecho
  - Muy satisfecho
  - Moderadamente satisfecho
  - Poco satisfecho
  - Nada satisfecho
6. ¿Te sientes satisfecho con el ambiente laboral?
- Extremadamente satisfecho
  - Muy satisfecho
  - Moderadamente satisfecho
  - Poco satisfecho
  - Nada satisfecho

7. ¿Te sientes cómodo al acudir con tu gerente cuando tienes un problema o situación?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El departamento de Recursos Humanos agradece tu colaboración respondiendo esta encuesta ¡FELIZ DÍA!

*Anexo 2. Cronograma mensual de actividades – mes de Noviembre*

## CALENDARIO DE BIENESTAR NOVIEMBRE 2021



### Noviembre 4

**Prevención de riesgos laborales**

Te invitamos a ser parte de nuestra charla orientada por una psicología especializada en el tema

### Noviembre 11

**Fortalecimiento del Core**

Has parte de la sesión de 20 min orientada por un fisiculturista para prevenir lesiones y mejorar rendimiento.

### Noviembre 18

**Cómo adecuar su puesto de trabajo correctamente**

Acompañados en la charla orientada por la fisioterapeuta especializada.

### Noviembre 18

**Importancia del coaching**

Conoce más sobre este proceso y sus beneficios, orientada por un psicólogo experto en el tema

## 4. Seguimiento práctica profesional

### 4.1 Programación de actividades realizadas

Como negociadora internacional puedo desempeñar actividades profesionales como la planeación, creación de estrategias y toma de decisiones que desarrollé durante mi practica profesional de la mano del CEO y jefe directo de la compañía. Estas funciones fueron:

- Generar informes y exponer detalles e implicaciones de herramientas que se pueden desarrollar en el departamento de Recursos Humanos para buscar un bienestar colectivo y organizacional.
- Indagar en conceptos instituciones como principios, valores y conflictos de interés en entidades Internacionales como la Organización de las Naciones Unidas y sus entidades adscritas.
- Analizar funcionamiento de la ética en los negocios, conocer su importancia y relación con la responsabilidad social y derechos humanos.
- Profundizar en Programas de Integración empresarial para favorecer el desarrollo personal de los trabajadores, garantizar la igualdad de oportunidades e incentivar el respeto en la organización.

#### 4.1.1 Cumplimiento de objetivos

##### **Ciclo 1 (Julio)**

Mi practica empezó el 19 de Julio del 2021, este mes estuvo lleno de conferencias, capacitaciones y exposiciones por parte de las personas encargadas para explicarnos a detalle los objetivos de la empresa, composición , nuestras funciones y el equipo de trabajo que nos iba a compañía en los próximos meses y además arduos estudios y explicaciones de todos los servicios prestados por la empresa, para así lograr familiarizarnos con cada una de las tareas que se iban a desarrollar. También, se organizaron los métodos de evaluación, se plantearon parámetros generales, como horario,

aspectos a evaluar y su metodología y demás. Aquí, una vez más se aclararon las funciones de cada uno de los practicantes y se asignaron otras más.

### **Ciclo 2 (Agosto-Septiembre)**

Estos meses empezaron con una ardua investigación en temas de Integridad laboral, por medio de documentos y presentaciones se expusieron valores asociados con la política de la organización, el compromiso del empleado con la empresa, con su puesto, con su superior y sus compañeros, y aclarando el concepto de integridad como parte clave de la empresa para prevenir fraudes, corrupción y promover transparencia y el respeto. Así mismo, se plantearon diversas herramientas para evaluar y promover valores anteriormente mencionados y buscar siempre una constante mejora.

A su vez, buscábamos estudiar códigos de Integridad, de ética y de conducta de grandes empresas Internacionales, para buscar motivación e ideas que se pudieran implementar en la empresa; estudiamos estrategias para fomentar los valores y la ética en la empresa.

Para el desarrollo de estas investigaciones, se tomaron en cuenta varios documentos, análisis estadísticos y artículos que nos ayudaran a entender las diferentes perspectivas de la sociedad, su comportamiento y su transformación. Uno de nuestras mayores fuentes fue las Naciones Unidas y a su vez Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que busca una transformación mundial mediante el bienestar de las personas y el planeta.

Justo en estos meses, evalué la importancia y la falta de un proyecto de bienestar laboral en BP & NETWORKING, estudiaba grandes empresas para conocer como desarrollaban el plan y que resultados presentaba, y fue así que confirme lo indispensable que es la implementación en la vida del trabajador reflejado en el ambiente laboral, dando como resultado crecimiento empresarial.

**Ciclo 3 (Octubre)**

Se desarrollo el Plan de Bienestar laboral con aval previo de mi jefe inmediato y gerente de la empresa, para así, poder llegar a implementar este proyecto como una increíble estrategia de crecimiento laboral.