

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la rotación de personal en INTEC LTDA

Trabajo fin de estudio presentado por:	Angie Lorena Otero Diaz Jedni Karina Alvis Rozo
Especialización:	Gerencia de Talento Humano
Director/a:	Lira Isis Valencia Quecano
Fecha:	28 de junio de 2026

Índice de contenidos

Resumen	4
Abstract	4
1. Introducción	6
1.1. Objetivo General	6
1.2. Objetivos Específicos	6
1.3. Metodología	6
1.3.1. Identificación y Análisis del Problema	7
1.3.2. Planificación de la Solución	8
2. Identificación y descripción un problema al interior de la organización	9
2.1. Descripción de la empresa a intervenir	9
2.1.1. Misión	9
2.1.2. Valores	9
2.1.3. Descripción del proceso a intervenir	9
2.1.4. Descripción del problema que presenta el proceso	10
3. Establecimiento de planes de acción para la solución del problema	12
3.1. Establecimiento de objetivos	12
3.2. Descripción de la solución	13
3.3. Secuencia de actividades para ejecución de la solución	13
3.4. Descripción de recursos necesarios para la ejecución de la solución	14
4. Definición del alcance de la solución, partes interesadas, cronograma y presupuestos.	15

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la
rotación de personal en INTEC LTDA

4.1.	Alcance final de la solución	15
4.2.	Identificación de responsables de las actividades para ejecución	16
4.3.	Cronograma de ejecución	16
4.4.	Presupuesto	17
5.	Referencias bibliográficas	19

RESUMEN

El presente proyecto de aplicación bajo la metodología de investigación-acción aborda la problemática de la alta rotación voluntaria del personal operativo en la empresa INTEC LTDA, una organización que cuenta con más de 20 años de trayectoria en el sector de diseño, fabricación y montaje de obras de ingeniería. A través de un diagnóstico integral que incluyó el análisis de datos internos de retiros del último semestre y la revisión cualitativa de entrevistas de retiro, se logró identificar que la deserción obedece principalmente a la percepción de insuficientes estrategias de bienestar laboral, también a la ausencia de un sistema de estímulos o reconocimientos, y las marcadas dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar.

Para dar solución a esta problemática, se intervino el Subproceso de Retención, Bienestar y Fidelización del Talento Humano mediante el diseño del "Programa de Fidelización y Calidad de Vida INTEC-Bienestar". Esta estrategia integral abarca tres dimensiones operativas: un Plan de Estímulos e Incentivos No Monetarios, un componente de Gestión de Calidad de Vida llamado "Equilibrio INTEC" y un sistema preventivo de "Escucha Activa" basado en pulsos trimestrales de clima organizacional y buzones de sugerencias. La propuesta contempla un cronograma estructurado de ejecución gradual a seis meses y un presupuesto optimizado que maximiza el apoyo de la caja de compensación familiar y la ARL. El objetivo final del programa es mitigar el índice de rotación voluntaria en un 15%, para así salvaguardar el conocimiento técnico de la empresa, disminuyendo los costos recurrentes de reclutamiento y fortaleciendo el sentido de pertenencia y productividad en los equipos de trabajo.

Palabras clave: Rotación de personal, Bienestar laboral, Retención del talento, Salario emocional, Clima organizacional e Investigación-acción.

ABSTRACT

This application project, developed under the action-research methodology, addresses the issue of high voluntary turnover among operational personnel at INTEC LTDA, an organization

with over 20 years of experience in the engineering design, manufacturing, and assembly sector. Through a comprehensive diagnosis that included analyzing internal resignation data from the last semester and qualitatively reviewing exit interviews, it was determined that employee attrition is primarily driven by the perception of insufficient workplace wellness strategies, the absence of an incentive or recognition system, and significant difficulties in balancing work and family life.

To resolve this issue, the Subprocess of Retention, Wellness, and Talent Loyalty was intervened by designing the "INTEC-Wellness Loyalty and Quality of Life Program." This comprehensive strategy spans three operational dimensions: a Non-Monetary Incentive and Stimulus Plan, a Quality of Life Management component called "INTEC Balance," and a preventive "Active Listening" system based on quarterly organizational climate pulse surveys and suggestion boxes. The proposal outlines a structured, gradual six-month implementation schedule and an optimized budget that maximizes support from the family compensation fund and the occupational risk manager (ARL). The program's ultimate goal is to reduce the voluntary turnover rate by 15% in order to safeguard the company's technical knowledge, minimize recurring recruitment costs, and enhance organizational commitment and productivity within the work teams.

Keywords: Employee turnover, Employee wellness, Talent retention, Emotional salary, Organizational climate, Action-research.

1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto de aplicación en investigación-acción se centró en la identificación y resolución de bienestar y rotación de personal de la empresa INTEC LTDA, permitiendo integrar teoría y práctica en un entorno real. Mediante un enfoque de investigación-acción, se desarrollaron habilidades de diagnóstico, análisis y planificación orientadas a mejorar la eficiencia y efectividad de un proceso crítico en la organización. La estructura del proyecto incluyó una revisión exhaustiva del contexto organizacional y la implementación de una solución factible que responde a las necesidades de la organización y optimiza su desempeño.

1.1.OBJETIVO GENERAL

Proponer una solución operativa al problema de la alta rotación voluntaria de personal y la falta de un sistema de incentivos y bienestar, mediante la intervención del Subproceso de Retención, Bienestar y Fidelización del Talento Humano en la organización INTEC LTDA. La intervención se orientó no solo a corregir el problema identificado, sino también a proporcionar una propuesta sostenible que pudiera integrarse a la estructura de la organización y así elevar los niveles de eficiencia.

1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para cumplir con el objetivo general, se establecieron tres objetivos específicos:

1. Realizar una identificación detallada del problema en su contexto organizacional, determinando causas raíz y evaluando su impacto en el desempeño general del proceso.
2. Diseñar un plan de acción estructurado con objetivos claros, actividades específicas y recursos definidos para la ejecución de la solución.
3. Establecer el alcance de la intervención, definiendo responsables, cronograma y presupuesto, para asegurar que la implementación sea organizada y efectiva.

1.3.METODOLOGÍA

El proyecto se desarrolló mediante la metodología de investigación-acción, la cual facilitó la colaboración continua entre el equipo de estudiantes y docente asesor. Esta metodología permitió un enfoque sistemático para identificar problemas, formular hipótesis y aplicar

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la rotación de personal en INTEC LTDA

soluciones en un contexto real, ajustando las estrategias conforme se avanzaba en el proyecto. La investigación-acción proporcionó un marco flexible y participativo para ejecutar el proyecto de manera estructurada, generando una intervención bien fundamentada y con alto potencial de impacto.

El desarrollo del proyecto se estructuró en tres etapas secuenciales, cada una de las cuales abordó un aspecto específico de la intervención. En la primera etapa, se identificó y analizó el problema organizacional, incluyendo una descripción detallada de la organización, su misión, visión y el proceso específico afectado. La segunda etapa se centró en la planificación de la solución, estableciendo objetivos y actividades concretas para abordar el problema. En la tercera fase, se definieron aspectos operativos como el cronograma, el presupuesto y la asignación de roles.

1.3.1. Identificación y Análisis del Problema

En la primera etapa, se realizó un análisis exhaustivo de la organización y del contexto en el cual se desarrolla el proceso afectado. Se documentó el problema identificando sus causas raíz, efectos y puntos críticos que afectaban el desempeño del proceso. Este diagnóstico inicial fue esencial para estructurar la solución y asegurar que la intervención respondiera de manera precisa a las necesidades de la organización.

Los métodos de diagnóstico usados fueron:

Análisis de Datos Internos: Se revisaron de forma directa los retiros que se tuvieron en el último semestre y así evidenciar la rotación de personal y los reportes de novedades de nómina. Esto permitió identificar estadísticamente los picos de renunciaciones.

Entrevistas de Retiro: Se recopilaban los datos de las entrevistas semiestructuradas aplicadas al personal operativo saliente. El uso de esta herramienta se enfocó en identificar las causas reales de deserción, evaluando directamente variables de bienestar, falta de incentivos y la nula conciliación entre la vida laboral y familiar.

1.3.2. Planificación de la Solución

En la segunda etapa, se desarrolló un plan de acción detallado que incluyó la definición de objetivos específicos y una secuencia de actividades que permitiría mitigar o resolver el problema identificado. Esta fase incluyó el diseño de una estrategia de ejecución organizada y estructurada que facilitara el logro de los objetivos propuestos y maximizara la eficiencia del proceso intervenido. La planificación detallada de actividades y recursos fue clave para asegurar una implementación precisa y efectiva.

1.3.2.1. Definición de Alcance y Recursos

La tercera etapa se enfocó en delimitar el alcance de la intervención y los recursos necesarios. Se establecieron responsables para cada actividad, y se elaboró un cronograma de ejecución para controlar el avance de la implementación. Asimismo, se desarrolló un presupuesto que detalló los costos asociados a cada fase, permitiendo optimizar la asignación de recursos. Esta fase aseguró que todas las variables críticas estuvieran alineadas para una ejecución sin interrupciones.

2. IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN UN PROBLEMA AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN

2.1.DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA A INTERVENIR

2.1.1. Misión

INTEC LTDA es una empresa, con más de 20 de años de experiencia en el mercado, dedicada al diseño, fabricación y montaje de obras de ingeniería. Gracias a la idoneidad de nuestro recurso humano y el uso de la tecnología más avanzada generamos soluciones de carácter global y específico en sistemas continuos de refrigeración y procesamiento de alimentos. Estamos comprometidos con la calidad, seguridad y salud en el trabajo, el manejo amigable del medio ambiente y el mejoramiento continuo en todos nuestros procesos buscando siempre la satisfacción de nuestros clientes bajo parámetros de eficiencia y eficacia (INTEC LTDA, 2026).

Visión

INTEC Ltda. Será la empresa líder en el sector industrial colombiano trabajando con las mejores soluciones que existan en el mundo, siendo reconocida por la calidad de sus productos y servicios, con precios competitivos y máxima satisfacción de los clientes (INTEC LTDA, 2026).

Valores

- **HONESTIDAD:** Ser coherentes en nuestro pensar, actuar y decir. Respetando siempre el orden jerárquico
- **RESPECTO:** A nuestros trabajadores y clientes para hacer relaciones mutuas y cordiales.
- **RESPONSABILIDAD:** En el cumplimiento de nuestras funciones y tareas asignadas.

2.1.2. Descripción del proceso a intervenir

El proceso que hemos seleccionado para la intervención es el Subproceso de Retención, Bienestar y Fidelización del Talento Humano, el cual pertenece al área de Gestión Humana de INTEC LTDA.

Este proceso tiene la responsabilidad de diseñar, ejecutar y monitorear las estrategias orientadas a mantener la estabilidad del personal operativo, también deben asegurar un clima laboral óptimo y promover el equilibrio entre la vida productiva y personal de los trabajadores.

En el día a día de INTEC LTDA, el proceso abarca tres componentes esenciales que actualmente operan:

Gestión de la Calidad de Vida y Bienestar: Encargado de formular políticas que protejan la salud mental y física del colaborador.

Sistemas de Estímulos e Incentivos: Responsable de estructurar los reconocimientos no solo monetarios si no también emocionales por el logro de objetivos.

Seguimiento del Clima Organizacional: Componente encargado de evaluar de forma preventiva el nivel de satisfacción interna.

2.1.3. Descripción del problema que presenta el proceso

A partir del análisis realizado al Subproceso de Retención, Bienestar y Fidelización del Talento Humano de INTEC LTDA, se identificó una problemática relacionada con la alta rotación voluntaria del personal operativo durante el último semestre. Esta situación ha generado efectos negativos en la estabilidad laboral, incrementando los costos asociados a los procesos de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de nuevos colaboradores.

La revisión de los registros internos de retiros y de las novedades de nómina permitió evidenciar un aumento en las desvinculaciones voluntarias, especialmente en cargos operativos. De igual manera, el análisis de las entrevistas de retiro realizadas al personal

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la rotación de personal en INTEC LTDA

saliente reveló que las principales causas de renuncia se encuentran asociadas con la percepción de insuficientes estrategias de bienestar laboral, la ausencia de programas de incentivos y reconocimiento, y las dificultades para mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

Asimismo, se identificó que los componentes relacionados con la gestión del bienestar, los sistemas de estímulos e incentivos y el seguimiento del clima organizacional presentan oportunidades de mejora en cuanto a su estructuración y aplicación. Esta situación limita la capacidad de la organización para fortalecer el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores, factores que influyen directamente en su permanencia dentro de la empresa.

Como consecuencia, la organización enfrenta dificultades para conservar el conocimiento y la experiencia adquiridos por los trabajadores, además de interrupciones en la continuidad de las actividades y posibles afectaciones en los niveles de productividad. Del mismo modo, la rotación constante puede generar sobrecarga laboral en los equipos de trabajo y afectar el clima organizacional.

En este contexto, se evidencia la necesidad de fortalecer el Subproceso de Retención, Bienestar y Fidelización del Talento Humano mediante el diseño de estrategias orientadas al bienestar laboral, el reconocimiento del desempeño y la mejora de las condiciones que favorecen la permanencia de los colaboradores. Lo anterior contribuirá a disminuir los índices de rotación voluntaria y a fortalecer el cumplimiento de los objetivos organizacionales de INTEC LTDA.

3. ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

3.1. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Para dar una respuesta efectiva a la problemática que fue identificada en el Subproceso de Retención, Bienestar y Fidelización del Talento Humano de INTEC LTDA , se estructuran los siguientes objetivos, los cuales estan orientados a mitigar la rotación voluntaria del personal operativo:

Objetivo General del Plan de Acción: Diseñar e implementar un programa integral de bienestar e incentivos enfocado en el personal operativo de INTEC LTDA, esto con el fin de disminuir el índice de rotación voluntaria en un 15% en un periodo de seis (6) meses a partir de su ejecución.

Objetivos Específicos:

Establecer un Sistema de Incentivos No Monetarios (Salario Emocional): Realizar el desarrollo de un catálogo de reconocimientos vinculados al desempeño operativo y la antigüedad para el segundo mes de implementación, incrementando el sentido de pertenencia de los colaboradores.

Promover la Conciliación Laboral y Familiar: Implementar al menos dos (2) políticas de flexibilidad horaria o jornadas de descanso programadas para el personal antes del tercer mes, para así mitigar el desgaste y las solicitudes de retiro por sobrecarga o temas familiares.

Institucionalizar el Monitoreo del Clima Organizacional: Diseñar un mecanismo de evaluación diagnóstica trimestral y de alertas tempranas para que ayude a identificar focos de insatisfacción interna de manera preventiva antes del cuarto mes.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LA SOLUCIÓN

La solución propuesta consiste en un "Programa de Fidelización y Calidad de Vida INTEC-Bienestar", una estrategia de intervención integral que esta estructurada directamente sobre las tres dimensiones críticas del subproceso afectado:

A. Plan de Estímulos e Incentivos: "Reconociendo tu Esfuerzo" Para abordar desde el interior la percepción de ausencia de programas de incentivos y reconocimiento , se creará un esquema de incentivos basado en el desempeño y cumplimiento de indicadores operativos (KPIs de seguridad, calidad y asistencia). Este componente incluye:

- El colaborador del Mes: Reconocimiento público en carteleras y canales internos, acompañado de un beneficio de tiempo libre remunerado (medio día libre o llegada tarde programada).
- Bono de Antigüedad y Fidelidad: Reconocimientos específicos para los trabajadores que cumplan cierto tiempo de permanencia (1, 3 y 5 años) para incentivar la retención a largo plazo.

B. Gestión de Calidad de Vida: "Equilibrio INTEC" Frente a las dificultades manifestadas por el personal operativo en las entrevistas de retiro sobre conciliar su vida productiva y familiar, se formalizarán beneficios estructurales:

- Tardes de Cumpleaños: Concesión de una tarde libre remunerada el día del cumpleaños del colaborador.
- Turnos Flexibles o Días de Alivio: Implementación de un sistema de rotación compensada que le permita a los colaboradores solicitar un sábado libre al mes para atender asuntos familiares o de índole personal, reduciendo la sobrecarga de trabajo.
- Convenios de Bienestar: Alianzas con cajas de compensación y entidades de salud para llevar jornadas de prevención, pausas activas especializadas y recreación al lugar de trabajo.

C. Seguimiento Preventivo del Clima: "Escucha Activa" Para evitar que las inconformidades escalen a renuncias voluntarias masivas, se transformará la evaluación del clima en un proceso dinámico:

- Buzón de Sugerencias Digital y Físico: Canales directos y totalmente anónimos gestionados por Gestión Humana para reportar sobrecargas o roces de equipo.

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la rotación de personal en INTEC LTDA

- Pulsos de Clima Trimestrales: Realizar breves encuestas de 5 preguntas enfocadas en bienestar y liderazgo, y así permitiendo tomar acciones correctivas antes de los picos estacionales de deserción.

3.3.SECUENCIA DE ACTIVIDADES PARA EJECUCIÓN DE LA SOLUCIÓN

La implementación del programa INTEC-Bienestar se desarrollará de manera gradual durante seis meses, permitiendo que las actividades propuestas se integren a la operación normal de la empresa sin afectar la productividad. La secuencia de ejecución se estructurará en cinco etapas. Esta metodología facilita la gestión ordenada del cambio organizacional y favorece la adopción de nuevas prácticas por parte de los colaboradores (Chiavenato, 2021).

En una primera etapa se realizará la planificación y divulgación del programa. El área de Gestión Humana presentará la propuesta a la Gerencia General para su aprobación y posteriormente llevará a cabo jornadas de comunicación dirigidas al personal operativo, con el propósito de dar a conocer los beneficios, objetivos y mecanismos de participación.

La segunda etapa estará orientada al diseño y puesta en marcha del sistema de incentivos. Para ello se establecerán los criterios de reconocimiento asociados al desempeño, la asistencia, el compromiso con la seguridad y la permanencia en la organización. Una vez definidos los lineamientos, se iniciará la aplicación de los reconocimientos y beneficios contemplados dentro de la estrategia.

Posteriormente se ejecutarán las actividades enfocadas en el fortalecimiento del bienestar laboral y la conciliación entre la vida personal y el trabajo. Dentro de estas acciones se incluirán beneficios relacionados con tiempo libre, actividades de integración, jornadas de promoción de la salud y alianzas con entidades externas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.

Como cuarta etapa, se implementarán mecanismos permanentes de seguimiento al clima organizacional. Se habilitarán canales de comunicación para la recepción de sugerencias e inquietudes y se aplicarán encuestas periódicas que permitan identificar factores de insatisfacción antes de que estos se conviertan en causas de renuncia. El seguimiento

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la rotación de personal en INTEC LTDA permanente al clima laboral permite detectar oportunidades de mejora y fortalecer la permanencia de los trabajadores en la organización (Robbins & Judge, 2022).

Finalmente, se realizará una evaluación de los resultados obtenidos mediante el análisis de indicadores relacionados con la rotación de personal, la participación en las actividades de bienestar y la percepción de los colaboradores frente a las nuevas estrategias implementadas. Con base en los resultados se definirán acciones de mejora que garanticen la continuidad y sostenibilidad del programa.

3.4. DESCRIPCIÓN DE RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LA SOLUCIÓN

La ejecución del programa INTEC-Bienestar requiere la articulación de diferentes recursos que permitan desarrollar las actividades propuestas y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. La adecuada gestión de recursos constituye un factor determinante para el éxito de las iniciativas de talento humano (Dessler, 2020).

En cuanto a los recursos humanos, será indispensable la participación del área de Gestión Humana como líder de la iniciativa, así como el apoyo de la Gerencia General y de los responsables de las diferentes áreas operativas. De igual forma, la participación activa de los trabajadores será fundamental para el éxito del programa.

Respecto a los recursos tecnológicos, se utilizarán herramientas digitales para la aplicación de encuestas, el almacenamiento de información, el seguimiento de indicadores y la difusión de comunicaciones internas. Estas herramientas facilitarán la recopilación de datos y la toma de decisiones basada en información objetiva.

Los recursos físicos estarán representados por los espacios destinados para reuniones, capacitaciones, actividades de integración y jornadas de bienestar. Asimismo, se requerirá material de apoyo para la divulgación de campañas y reconocimientos dirigidos a los colaboradores.

Desde el componente financiero, la organización deberá destinar recursos para el desarrollo de actividades de bienestar, entrega de reconocimientos, material publicitario interno, pausas activas, celebraciones especiales y demás iniciativas contempladas dentro del programa. La inversión realizada se considera estratégica debido a su impacto potencial en la disminución de la rotación y en el fortalecimiento del compromiso organizacional. Diversos estudios

Angie Lorena Otero Diaz

Jedni Karina Alvis

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la rotación de personal en INTEC LTDA señalan que las organizaciones que invierten en bienestar y reconocimiento presentan mayores niveles de retención del talento y productividad (Armstrong & Taylor, 2023).

Finalmente, será necesario disponer del tiempo requerido para la planeación, ejecución y seguimiento de cada actividad, procurando que estas se desarrollen de forma coordinada con las necesidades operativas de la empresa y generen el menor impacto posible sobre la continuidad de los procesos productivos.

4. DEFINICIÓN DEL ALCANCE DE LA SOLUCIÓN, PARTES INTERESADAS, CRONOGRAMA Y PRESUPUESTOS.

La implementación del programa **INTEC-Bienestar** requiere una adecuada planeación que permita definir claramente el alcance de la intervención, los responsables de su ejecución, la secuencia de actividades y los recursos necesarios para garantizar su desarrollo. Una planificación estructurada facilita la coordinación entre las diferentes áreas de la organización, optimiza el uso de los recursos disponibles y permite realizar un seguimiento permanente al cumplimiento de los objetivos propuestos (Project Management Institute [PMI], 2021).

En este capítulo se establece el alcance de la propuesta de intervención, delimitando las acciones que serán desarrolladas dentro del Subproceso de Retención, Bienestar y Fidelización del Talento Humano de INTEC LTDA, así como los resultados esperados al finalizar su implementación. Igualmente, se identifican las principales partes interesadas y los responsables de cada actividad, con el propósito de asegurar una ejecución organizada y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

De igual forma, se presenta el cronograma de ejecución, el cual permite programar las actividades en función del tiempo previsto para la implementación del programa y facilita el seguimiento de los avances alcanzados durante cada etapa. Finalmente, se desarrolla un presupuesto estimado que contempla los recursos financieros requeridos para la puesta en marcha de las estrategias propuestas, buscando garantizar la viabilidad del proyecto y contribuir al fortalecimiento del bienestar organizacional y la permanencia del talento humano en la empresa (Armstrong & Taylor, 2023; Chiavenato, 2021).

4.1.ALCANCE FINAL DE LA SOLUCIÓN

La propuesta de intervención tiene como alcance el diseño e implementación del programa **INTEC-Bienestar**, orientado al fortalecimiento del Subproceso de Retención, Bienestar y Fidelización del Talento Humano de INTEC LTDA. La intervención estará dirigida principalmente al personal operativo, debido a que en este grupo se identificó el mayor índice de rotación voluntaria durante el diagnóstico organizacional.

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la rotación de personal en INTEC LTDA

El programa comprende la implementación de estrategias de reconocimiento no monetario, actividades de bienestar, acciones encaminadas a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal y mecanismos permanentes para el seguimiento del clima organizacional. Estas iniciativas buscan fortalecer el compromiso de los colaboradores con la organización, incrementar su satisfacción laboral y generar condiciones que favorezcan su permanencia en la empresa.

El alcance de la propuesta se limita al diseño, ejecución y evaluación inicial del programa durante un periodo de seis meses. No contempla modificaciones en la estructura organizacional, incrementos salariales, cambios en los procesos productivos ni la contratación de nuevo personal. Sin embargo, los resultados obtenidos servirán como base para que la organización pueda consolidar una política permanente de bienestar y retención del talento humano.

Como resultados esperados se proyecta disminuir en un 15 % la rotación voluntaria del personal operativo, incrementar la participación de los colaboradores en las actividades de bienestar, fortalecer el sentido de pertenencia y mejorar la percepción del clima organizacional. Estos resultados contribuirán a reducir los costos asociados al reemplazo de personal y favorecerán la continuidad de los procesos operativos de la organización, aspectos que coinciden con las buenas prácticas de gestión estratégica del talento humano (Armstrong & Taylor, 2023; Chiavenato, 2021).

4.2. IDENTIFICACIÓN DE RESPONSABLES DE LAS ACTIVIDADES PARA EJECUCIÓN

La implementación del programa requiere la participación coordinada de diferentes actores de la organización, quienes asumirán responsabilidades específicas de acuerdo con sus funciones y nivel de autoridad. La participación de la alta dirección será determinante para garantizar la disponibilidad de recursos y el respaldo institucional necesario para el desarrollo de las actividades.

El área de Gestión Humana será la responsable de coordinar la ejecución del programa, elaborar el cronograma de actividades, realizar el seguimiento de los indicadores y presentar los resultados obtenidos a la Gerencia General. Asimismo, liderará el diseño de los incentivos,

Fortalecimiento del bienestar organizacional como estrategia para la reducción de la rotación de personal en INTEC LTDA
la aplicación de las encuestas de clima organizacional y la coordinación de las actividades de bienestar.

La Gerencia General tendrá la responsabilidad de aprobar el presupuesto, respaldar la implementación del programa y promover una cultura organizacional orientada al bienestar y la permanencia del talento humano. Por su parte, los líderes de las diferentes áreas facilitarán la participación de sus equipos de trabajo, realizarán seguimiento a las actividades programadas y apoyarán la identificación de oportunidades de mejora.

Los colaboradores participarán activamente en las actividades de bienestar, responderán las encuestas de clima organizacional y realizarán aportes mediante los canales de comunicación establecidos, contribuyendo al mejoramiento continuo del programa. De acuerdo con Dessler (2020), la participación activa de todos los niveles de la organización constituye un elemento fundamental para lograr el éxito de las estrategias de gestión del talento humano.

Tabla 1. Talento humano

ACTIVIDAD	RESPONSABLE PRINCIPAL	APOYO
Aprobación del programa	GESTION GENERAL	GESTION HUMANA
Socialización del programa	GESTION HUMANA	LIDER DE AREA
Diseño del plan de incentivos	GESTION HUMANA	GERENCIA
Implementación de actividades de bienestar	GESTION HUMANA	CCF, ARL Y LIDEREZ
Aplicación de encuestas de clima	GESTION HUMANA	COLABORADORES
Seguimiento de indicadores	GESTION HUMANA	GERENCIA
Evaluación final del programa	GESTION HUMANA	GERENCIA GENERAL

4.3.CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El programa tendrá una duración de seis meses para su implementación y tres meses adicionales destinados al seguimiento y evaluación de resultados, permitiendo verificar el cumplimiento de los objetivos planteados y establecer acciones de mejora continua. La planificación temporal facilitará el control del avance de cada actividad y permitirá realizar los ajustes necesarios durante la ejecución del proyecto (PMI, 2021).

rotación de personal en INTEC LTDA

Tabla 2. Cronograma de actividades.

[illegible]

4.4.PRESUPUESTO

La ejecución del programa requiere una inversión moderada, ya que la mayor parte de las actividades será desarrollada con recursos propios de la organización y con el apoyo de entidades como la caja de compensación familiar y la ARL. La asignación de recursos económicos estará orientada principalmente al fortalecimiento del bienestar laboral y al reconocimiento de los colaboradores, buscando generar un impacto positivo en la retención del talento humano. La inversión en bienestar constituye una estrategia que contribuye a mejorar el compromiso organizacional y disminuir los costos derivados de la rotación de personal (Robbins & Judge, 2022; Armstrong & Taylor, 2023).

Tabla 3. Presupuesto.

Rubro	Valor
Material de divulgación y comunicación	500.000
Reconocimientos e incentivos	2.500.000
Actividades de bienestar e integración	3.000.000
Capacitaciones y talleres	1.500.000
Aplicación de encuestas y evaluación	500.000
Refrigerios y logística	1.000.000
Contingencias (5 %)	450.000

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.

Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano* (5.ª ed.). McGraw-Hill.

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.ª ed.). Pearson.

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.ª ed.). Pearson.

Dessler, G. (2020). *Administración de recursos humanos* (16.ª ed.). Pearson.

INTEC LTDA. (2026). *Misión y visión*. <https://intec.com.co/intec/mision-y-vision.html>

PMI. (2021). *A guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)* (7th ed.). Project Management Institute.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Comportamiento organizacional* (19.ª ed.). Pearson.