

Plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco
Informe Final Consultoría Empresarial
20230216021654

Leidy Johana Caro Vargas
Jenny Kimberly Libreros Galviz
Estudiantes

Juan Carlos Osma Rozo
Ingeniero Comercial, Magister en Dirección de Marketing, Doctorando en
Administración Gerencial
Director Del Proyecto

Diana Carolina Hernández Gualdrón
Psicóloga. Magister en Gestión Empresarial. Especialista en Desarrollo Humano y
bienestar Laboral. Coordinadora del Consultorio de Talento Humano.
Codirector del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, Julio de 2023

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	7
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
Contexto Empresarial.....	8
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....	8
Identificación del Problema	9
FASE PLANEACIÓN	10
Justificación.....	10
Objetivos del Proyecto.....	11
Alcance del Proyecto.....	12
Marco de Referencia.....	13
Metodología de la Consultoría.....	19
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS	23
Desarrollo del Plan de Trabajo.....	23
Seguimiento Gerencial.....	25
Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....	25
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES	27
Productos Finales	28
Lecciones Aprendidas	28
Recomendaciones para la Gerencia	30
REFERENCIAS.....	32
Datos de Registro de Consultores del proyecto.....	35
ANEXOS.....	37

Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto	13
Tabla 2. Marco Normativo	18
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto	22
Tabla 4. Matriz Marco Lógico	25
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría.....	28



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Árbol de problemas	10
Ilustración 2. Árbol de objetivos.....	12
Ilustración 3. Estructura Organizacional	20
Ilustración 4. Plan de trabajo	23



Resumen Ejecutivo

La consultoría para la Maestría de Gerencia de Talento Humano aborda la problemática central de la ONG Corporación Juan Bosco, la cual está relacionada con la ausencia de un plan de bienestar laboral, lo cual ha afectado negativamente en la organización debido a que es un factor de desmotivación para el grupo de talento humano. El objetivo general de la consultoría está relacionado con diseñar un plan de bienestar laboral que contribuya a mejorar el desempeño del talento humano de la organización.

El proyecto se desarrolló en cuatro momentos, inicialmente se realizó un análisis exhaustivo de la situación actual del plan de bienestar laboral, se hizo uso de dos herramientas, el árbol de problemas (ilustración 1) y la matriz FODA (Anexo A), en base a sus resultados se obtuvo una visión clara de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas asociadas que presenta la organización.

En el segundo momento de la consultoría se llevó a cabo un trabajo de campo, donde se tuvo un acercamiento y una participación activa de los colaboradores, este proceso permitió recopilar información relevante e identificar las necesidades y expectativas del talento humano en cuanto al bienestar laboral. Los resultados de esta investigación se presentan en el Anexo B, allí se relaciona el informe de investigación de mercado el cual sirvió de base para la toma de decisiones en el diseño del plan.

La tercera actividad se centró en la identificación de elementos clave para el plan de bienestar laboral. Estos permitieron plasmar las metas, recursos, estrategias, herramientas de control y seguimiento que se necesitan para que la ejecución del plan de bienestar se dé satisfactoriamente, esto se encuentra plasmado en el Anexo C. A raíz de ello se creó el plan de bienestar con cada uno de sus componentes necesarios, entre ellos el presupuesto, las responsables, las actividades y la periodicidad, este se encuentra documentado en el Anexo D.

Finalmente, en el cuarto momento se dio la divulgación de los productos de la consultoría con el área operativa y administrativa a través de comunicación interna directa, herramientas tecnológicas como Microsoft Teams y Google Workspace, este espacio permitió fortalecer la capacidad institucional de la ONG. Así pues, se elaboraron memorias de divulgación (Anexo E) y una lista de asistencia (Anexo F) para asegurar que los resultados y recomendaciones lleguen a todos los actores relevantes dentro de la organización.

Palabras clave: Bienestar, laboral, compensación, talento humano.

Abstract

The consultancy for the Master's in Human Talent Management addresses the central issue of the NGO Corporación Juan Bosco, which is related to the absence of a welfare plan. This has negatively impacted the organization as it is a demotivating factor for the human talent group. The general objective of the consultancy is to design a welfare plan that contributes to improving the performance of the organization's human talent.

The project unfolded in four phases. Initially, a thorough analysis of the current state of the welfare plan was conducted using two tools: the problem tree (Illustration 1) and the SWOT matrix (Annex A). The results provided a clear view of the organization's associated strengths, opportunities, weaknesses, and threats.

In the second phase of the consultancy, fieldwork was carried out, involving engagement and active participation from the collaborators. This process allowed for the collection of relevant information and the identification of the needs and expectations of the human talent regarding employee welfare. The results of this research are presented in Annex B, detailing the market research report, which served as the basis for decision-making in the plan's design.

The third activity focused on identifying key elements for the employee welfare plan. These elements helped outline the goals, resources, strategies, control tools, and monitoring needed for the successful execution of the welfare plan, as documented in Annex C. Subsequently, the welfare plan was created, encompassing all necessary components, including budget, responsibilities, activities, and frequency. This is documented in Annex D.

Finally, in the fourth phase, the consultancy's products were disseminated to the operational and administrative areas through direct internal communication and technological tools such as Microsoft Teams and Google Workspace. This platform strengthened the NGO's institutional capacity. Accordingly, dissemination reports (Annex E) and an attendance list (Annex F) were prepared to ensure that the results and recommendations reach all relevant stakeholders within the organization.

Keywords: Well-being, work-related, compensation, human talent.

Plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco

Introducción

La consultoría empresarial en el área de talento humano es de gran importancia para el éxito de cualquier empresa, ya que permite identificar y desarrollar el potencial de los empleados, lo que a su vez conduce a un mejor rendimiento y resultados empresariales. Rincón Bermudez, R. (1996), un experto en gestión empresarial destaca la importancia de la consultoría en este campo, ya que permite a las empresas mejorar su estrategia de gestión de talentos y fortalecer su cultura organizacional.

La metodología de la consultoría se llevará a cabo mediante la adaptación de las metodologías PMBOK y Marco Lógico. Se utiliza la estructura general del proyecto del PMBOK y se incorporan tres elementos del Marco Lógico para su implementación, incluyendo el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz Marco Lógico.

Es por ello por lo que esta consultoría tiene como objetivo principal el diseño de un plan de bienestar laboral, el cual se encuentra ausente en la Organización; de acuerdo con Richard E. Walton (1993) como uno de los pioneros en el estudio del bienestar laboral. En su libro "Quality of Working Life: What Is It?", Walton propone un enfoque holístico para medir el bienestar laboral que incluye factores como la satisfacción laboral, la seguridad en el empleo, la equidad salarial y la participación en la toma de decisiones. Para lograr este objetivo, es importante realizar un análisis exhaustivo de las condiciones laborales actuales de la organización, y de las necesidades y expectativas de los empleados.

Una vez recopilada la información, se pueden identificar las áreas en las que se deben realizar mejoras para aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados. Estas mejoras pueden incluir aspectos como horarios de trabajo flexibles, programas de capacitación y desarrollo profesional, programas de salud y bienestar, y la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar.

Además, es importante destacar que esta consultoría en el diseño de un plan de bienestar laboral también aporta a la formación como magister. Al aplicar los conocimientos teóricos en un caso real, se pueden adquirir experiencias valiosas que permitan comprender mejor los desafíos y oportunidades que se presentan en el campo laboral. En definitiva, este informe es un paso importante para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Corporación Juan Bosco y para contribuir al desarrollo profesional de los futuros magister.

Fase Formulación del Problema

En la etapa inicial del proyecto de consultoría, puede surgir algún inconveniente relacionado con la intervención. Por lo tanto, es esencial definir los límites del proyecto y centrar la intervención en la resolución de un problema central que guiará la acción de la consultoría. De esta manera, se logrará identificar las necesidades específicas del cliente y los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto, lo que resultará en una intervención más efectiva y exitosa.

De acuerdo con lo anterior, se plantea como pregunta problema: ¿Cómo un plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco contribuye a mejorar la motivación para su grupo de Talento Humano?

Contexto Empresarial

La Corporación Juan Bosco es una Organización no Gubernamental de origen popular que lidera procesos de educación no formal en sectores de alta vulneración social en la ciudad de Cali, Valle del Cauca. La propuesta pedagógica fue inspirada en el modelo preventivo del sacerdote Juan Bosco del siglo XIX.

Su estructura organizacional es funcional jerárquica con 26 colaboradores en la actualidad clasificada como una Micro Empresa MIPYME, la Corporación Juan Bosco fue fundada en los años 80, cuando un grupo de profesionales y religiosos se dieron a la tarea de «caminar» las calles del barrio El Vergel (Distrito de Aguablanca), con la intención de comprenderlo, compartir la cotidianidad con sus habitantes, acercarse a sus sentidos de vida, costumbres y vivencias, a partir de la escucha atenta, la observación detallada y la reflexión constante. Las actividades iniciales se caracterizaron por ser muy sencillas, pero dotadas de gran sentido por parte de educadores(as) y comunidad.

Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano en una ONG de origen popular en la ciudad de Cali, como la Corporación Juan Bosco, es crucial para el desarrollo y éxito de la organización. Sin embargo, este tiene algunas falencias, entre ellas ausencia de un plan de bienestar laboral. Para comprender mejor esta situación, es importante tener en cuenta los antecedentes de la gestión de talento humano en la organización que se describen a continuación.

El origen popular y contexto local de la ONG Corporación Juan Bosco surge de la comunidad local en Cali-Valle del Cauca. Como resultado, su gestión de talento humano tiene una perspectiva arraigada en las necesidades y realidades de la población objetivo de la organización. Esto implica que la gestión de talento humano se enfoca en reclutar y seleccionar personas comprometidas con los valores, principios y objetivos de la ONG.

Por otra parte, contiene un sistema de gestión integral estructurado que, a pesar de ser una organización de origen popular, la Corporación Juan Bosco ha implementado un sistema de gestión integral estructurado. Esto ha implicado que existen procesos definidos para reclutar, seleccionar, capacitar y evaluar al personal de la organización. Estos sistemas proporcionan una base sólida para la gestión del talento humano, asegurando la eficiencia y la calidad en los procesos relacionados con el personal, entre dichas estrategias está el ciclo PHVA, capacitación y evaluación de desempeño 360.

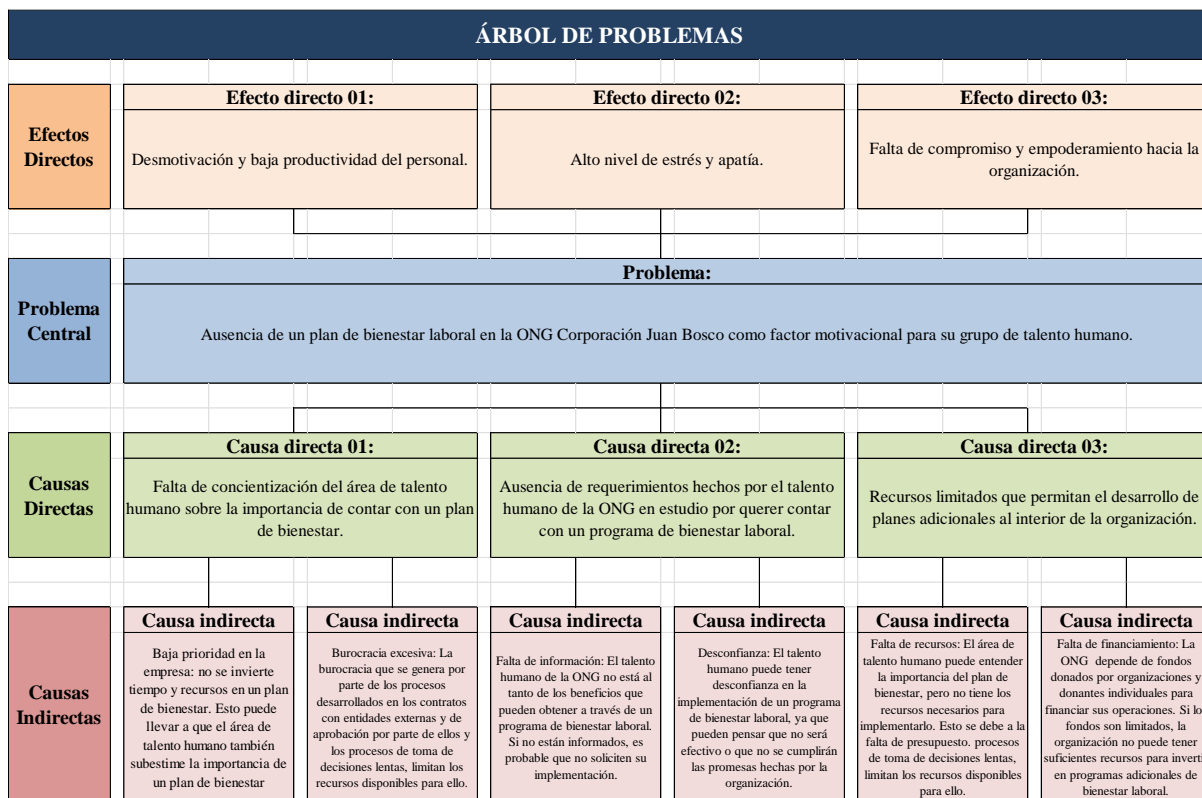
A pesar de tener un sistema de gestión integral estructurado, no se han implementado medidas y acciones específicas que garanticen el bienestar físico, emocional y social de los empleados. El cual está relacionado con la falta de un plan de bienestar laboral y ello puede afectar negativamente la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede influir en la calidad de los servicios prestados por la ONG.

Identificación del Problema

Para determinar la problemática central que será abordada a través del proyecto de consultoría, se procede a utilizar una herramienta conocida como árbol de problemas (Tabla 1). El árbol de problemas organiza la información utilizando un modelo de relaciones causales en forma de árbol, lo que permite sintetizar las principales variables que intervienen en la situación problemática. Al utilizar esta herramienta, se pueden desarrollar soluciones más eficientes y efectivas para abordar el problema identificado en la organización. (DNP, 2016).



Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota: Construcción propia, 2023.

Fase Planeación

Después de identificar que hay una ausencia de un plan de bienestar, se establecen metas y alcances que permitirán cumplir de manera adecuada y completa el propósito de la consultoría.

Justificación

La presente consultoría se enfocará en la creación de un plan de bienestar en la ONG Corporación Juan Bosco, ya que se evidenció que existen problemáticas internas a nivel financiero y administrativo en el Área del Talento Humano que influyen en la ausencia de un plan de bienestar laboral en la organización, lo cual conlleva a consecuencias en temas de productividad y desarrollo de la organización.

Tal como se relaciona en la Ilustración 1, se evidencia que existen causas indirectas que generan la carencia de un plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco, en primer lugar, el área de talento humano no ha priorizado el tiempo y los recursos para

contar con un plan de bienestar laboral, debido a que ciertas decisiones dependen de la aprobación de entidades externas lo cual genera un reproceso en su diseño e implementación.

En segundo lugar, hay un desconocimiento en el área de talento humano sobre los requisitos o procesos para formular un plan de bienestar, ya que nunca se ha establecido formalmente en la ONG, por lo cual al implementarlo puede generar desconfianza en los resultados de la aplicación, en cuanto al impacto en los colaboradores y la organización, por ello no se ha tomado la iniciativa de desarrollarlo.

Por último, la organización no tiene los recursos financieros o humanos necesarios para desarrollar y mantener un plan de bienestar, debido a que depende de fondos donados por otras empresas y donantes individuales para financiar sus operaciones, es decir son limitados, así pues, la gerencia mitiga los recursos en materia de bienestar laboral para priorizar otros aspectos administrativos.

De acuerdo a lo anterior, estas causas indirectas ocasionan la ausencia de un plan de bienestar laboral, de manera que produce efectos negativos como la desmotivación, baja productividad, los empleados al no sentirse valorados y cuidados por la organización, es probable que su motivación y productividad disminuya. Así mismo, ocasiona un alto nivel de estrés y apatía, de modo que afecta la salud mental y física, finalmente, influye en que haya una disminución del compromiso, sentido de pertenencia y empoderamiento de los colaboradores, lo cual se puede ver reflejado en la rotación constante del personal.

Por consiguiente, para dar una solución a esta problemática, se formulará y se establecerá un Plan de bienestar que se basará en la cultura, valores y necesidades del contexto empresarial bajo una innovación incremental, orientado al empoderamiento y mejora de las condiciones laborales. Cabe destacar que Quiroz, E y Muñoz, J (2020) plantean que el bienestar laboral potencia la satisfacción del talento humano en la ejecución de sus labores, producto de un ambiente laboral agradable y de la motivación de su trabajo, lo cual influirá en el bienestar familiar y social, por lo cual es necesario que la organización motive, forme y desarrolle las habilidades y capacidades de su personal para llegar al éxito.

Objetivos del Proyecto

Después de reconocer el problema, se ajustan los objetivos, se delimita el ámbito del proyecto y se establece el plan de acción necesario para lograr el propósito de la consultoría.

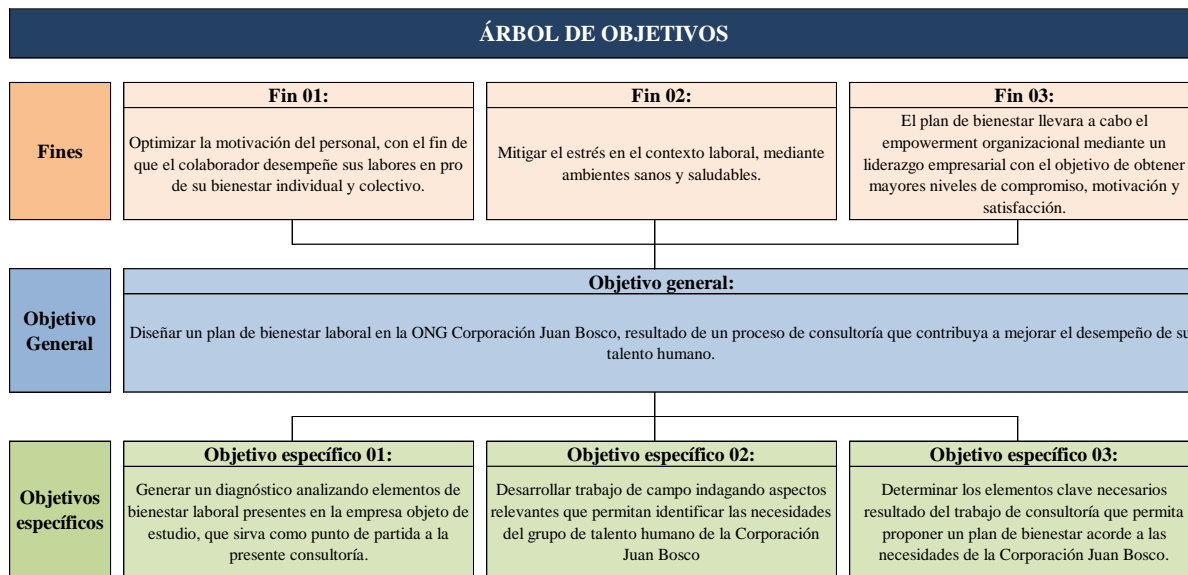
Objetivo General

Diseñar un plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco, resultado de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano.

Objetivos Específicos

- Establecer un diagnóstico analizando elementos de bienestar laboral presentes en la empresa objeto de estudio, que sirva como punto de partida a la presente consultoría.
- Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar las necesidades del grupo de talento humano de la Corporación Juan Bosco
- Determinar los elementos clave necesarios resultado del trabajo de consultoría que permita proponer un plan de bienestar acorde a las necesidades de la Corporación Juan Bosco.

Ilustración 2. Árbol de objetivos



Nota: Construcción propia, (2023)

Alcance del Proyecto

Construir un plan de bienestar innovador y sostenible en la ONG Corporación Juan Bosco, que responda a los intereses y necesidades del contexto organizacional, con el fin de que este sea ejecutado de manera óptima desde la Alta Gerencia y el Área de Talento Humano, por lo cual se propone lo siguiente:



Es así como se delimita el alcance del proyecto, sus actividades y los resultados esperados, donde cada actividad constituye un compromiso por desarrollarse en la presente consultoría y se relaciona directamente con uno o varios productos (entregables) tal como relaciona a continuación.

Tabla 1. Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis de la situación actual del Plan de bienestar	A	Matriz FODA o DAFO
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados.
3	Identificación de elementos clave.	C	Elementos clave identificados
		D	Plan de bienestar laboral.
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.	E	Memorias de la sesión de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación

Nota: Construcción propia, (2023)

Marco de Referencia

Con el objetivo de mejorar la comprensión de los problemas y las áreas de acción del proyecto, se desarrollarán a continuación los conceptos fundamentales a considerar y los modelos de referencia en los que se basa la propuesta de intervención de la consultoría.

Marco Teórico

A continuación, se relacionarán conceptos que se tendrán en cuenta para el desarrollo de la Consultoría bajo distintos autores, teorías y modelos:

Consultoría

Kubr, M. (2000) refiere que la consultoría es un servicio profesional especial hacia las empresas como practica de un asesoramiento, donde se analizan problemáticas y se proponen soluciones apropiadas a ellas. Por lo cual es un método de asistencia en cuanto a los procesos,

contenido y estructura que se dan al interior de las empresas y que necesitan de un ajuste o modificación con el fin de mejorar situaciones sin tener un control directo en la implementación.

Existen 5 razones principales que motivan al empleador a recurrir a los consultores según Kubr, M. (2000), entre ellas esta alcanzar los fines y objetivos de la organización, resolver problemas gerenciales/empresariales, descubrir y evaluar nuevas oportunidades, mejorar el aprendizaje y poner en práctica los cambios. En este caso hay diversidad de prioridades en los clientes de acuerdo a sus necesidades o metas a nivel empresarial, social o financiera.

Teoría de las necesidades:

En temas de motivación, desarrollo, comportamiento y gestión organizacional la teoría de las necesidades propuesta por Abraham Maslow ha sido la más utilizada, debido a que este autor jerarquiza las necesidades humanas y su proceso de satisfacción, las cuales también han sido denominadas como valores del ser y hacen parte del crecimiento personal.

Angarita, J. R. (2007) describe cada una de ellas:

- Necesidades fisiológicas: Son biológicas y se enfocan en la supervivencia del hombre por ejemplo respirar, comer, dormir y beber agua.
- Necesidades de seguridad: Están orientadas a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección, por ejemplo, la seguridad de empleo, de ingresos y de salud.
- Necesidades de amor, afecto y pertinencia: Allí se contempla la parte social, por ejemplo, necesidad de tener una familia y de ser parte de una comunidad.
- Necesidad de estima: Su enfoque es la autoestima, entre este aspecto está el sentirse seguro de sí mismo y en la sociedad, reconocimiento, atención, competencia, logro y libertad.

Plan de bienestar:

Comfama (2022) refiere que un plan de bienestar laboral es un conjunto de determinaciones organizacionales orientadas a que el recurso humano satisfaga sus necesidades individuales, económicas, culturales y sociales, además promueve la motivación y productividad en el contexto laboral. Por cual es un programa donde se determinan las medidas empresariales encaminadas a facilitar y mejorar la vida de los empleados de todas las áreas de la organización.

Pero para que este plan se dé correctamente es fundamental que se tenga en cuenta las necesidades y deseos del equipo humano con el fin de implementar medidas que cumplan con sus expectativas. Dirección Nacional de bomberos de Colombia (2020) refiere que todo plan de bienestar debe basarse en aspectos de clima laboral, adaptación al cambio, cultura organizacional, trabajo en equipo, incentivos y demás actividades que fomenten y conlleven a un ambiente laboral sano.

Empowerment:

En la época de la globalización las empresas han optado por recurrir a diferentes prácticas que le permitan aumentar su productividad e innovación en el mercado. Entre ellas está el empowerment, un método que proporciona flexibilidad y la posibilidad de premiar a los trabajadores por sus esfuerzos individuales y colectivos, así pues es una herramienta idónea que ayuda a maximizar las habilidades, capacidades, destrezas y competencias de los colaboradores. (Flores, P, 2012)

Grosso modo, el empowerment es un instrumento que proporciona a los colaboradores la participación activa responsable de la toma de sus decisiones, lo que le permite a la empresa ir por un camino exitoso y eficiente. Aparicio, V. M. C. (2006) propone que el Área de Talento humano en sus planes y políticas deben fomentar y promover este tipo de técnicas a tal modo que se convierta en un valor estratégico competitivo para la organización.

Motivación:

La motivación laboral depende de dos factores según la Teoría de Herzberg: el factor higiénico o extrínseco, que se refiere a las condiciones que pueden generar insatisfacción en el trabajo, como el salario, el ambiente físico, las normas de la empresa y el clima organizacional; y el factor motivador o intrínseco, que se relaciona con las condiciones que pueden generar satisfacción en el trabajo, como el reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento y el logro. Esta teoría propone que para mejorar la motivación laboral se deben mejorar ambos factores, no solo uno de ellos.

En segundo lugar, está el factor motivacional o intrínseco, este se basa en la satisfacción del cargo y las tareas ejecutadas, allí se comprenden sentimientos de crecimiento, autorrealización, desarrollo personal y profesional. Delgado, J (2014) indica que este factor involucra los retos, creatividad y oportunidades laborales.



Compensación laboral:

El aumento de la competitividad ha permitido que las empresas busquen fidelizar y retener el componente humano a través de distintas estrategias que le permitan motivar y comprometer a sus trabajadores a las metas organizacionales. Cabe destacar que los intereses o necesidades de los colaboradores son distintas y variables, por lo que se hace necesario recurrir a los incentivos en especie o salario emocional.

Avila (2009) propone que la compensación significa la retribución, la remuneración o recompensa que la empresa le otorga a sus empleados por su trabajo. Por consiguiente, uno de sus componentes es el clima laboral, ya que esta potencia el desempeño de sus colaboradores, mediante el compromiso y la satisfacción de los empleados hacia su trabajo.

Organizaciones saludables:

Salanova (2008) manifiesta que el término de organizaciones saludables está orientada a la salud en el trabajo hacia el capital humano y social, donde las organizaciones se preocupan por maximizar el bienestar de los empleados y su productividad, en otras palabras, la organización saludable es la empresa que tiene colaboradores sanos y cuyos resultados también son saludables.

Cabe destacar que, para unas prácticas saludables, las organizaciones enfocadas al desarrollo humano requieren de formas de hacer, pensar y sentir, es decir deben llegar a conocerse a sí mismas y así mismo ajustar prácticas que se relacionen con sus objetivos, fines y estrategia organizacional.

Calidad de vida laboral:

La calidad de vida laboral (CVT) se refiere al bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas. La CVT es importante tanto para los trabajadores como para la empresa, ya que contribuye al mejoramiento continuo de la organización. Según Quiroz y Muñoz (2020), la CVT no solo implica estar sano y saludable, sino también tener bienestar emocional, sentirse a gusto y feliz en la empresa. Por eso, la CVT es una estrategia clave para tener un equipo productivo, motivado y comprometido.

A raíz de ello de la CVT se proporciona seguridad, desarrollo personal y profesional en los trabajadores, visto desde la compensación es necesario que se creen técnicas, programas o proyectos que atraigan y retengan el talento humano, debido a que mediante el cuidado y la motivación del talento humano permitirá que la organización tenga un valor importante para que llegue a ser competitiva y exitosa.

Modelos integrales de bienestar laboral:

El modelo integral de bienestar laboral de Walton es una herramienta útil para analizar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores en su contexto laboral. Walton, un reconocido experto en psicología industrial y organizacional, plantea que el bienestar laboral depende de una serie de factores que deben ser evaluados y atendidos de forma holística para lograr un clima laboral óptimo y productivo.

Entre los factores que Walton considera esenciales se encuentran las condiciones físicas y ambientales del trabajo, las relaciones interpersonales con los colegas y los superiores, el nivel de satisfacción y motivación con el trabajo, la realización personal y el crecimiento profesional, la seguridad en el empleo y la protección de la salud, entre otros aspectos relevantes. Al enfatizar la necesidad de integrar estos factores en el estudio del bienestar laboral, Walton aportó una nueva perspectiva para entender y mejorar la situación de los trabajadores.

Walton (1973) Desarrolló un modelo integral de bienestar laboral que se compone de ocho áreas: remuneración justa y beneficios, condiciones de trabajo seguras y saludables, oportunidades de desarrollo y seguridad laboral, trabajo significativo y diverso, participación y control, desarrollo personal y profesional, integración social y capacidad de adaptación.

Diseño de Plan de Bienestar:

El Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 es un plan que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados públicos en Colombia. El plan proporciona lineamientos para el diseño e implementación de programas para el bienestar de los empleados, incluyendo la necesidad de un diagnóstico estratégico, la participación de los empleados en el diseño, evaluación de programas, y la selección de metodologías de investigación apropiadas. El plan enfatiza la importancia de promover un ambiente de trabajo saludable y sostenible, así como la necesidad de incentivos para motivar a los empleados. Este plan se ha diseñado teniendo en cuenta las nuevas circunstancias y demandas del entorno económico y social post COVID 19, el cual se fundamenta en la motivación, el crecimiento integral, el desarrollo personal y profesional del empleado para que este mejore su rendimiento y se involucre con la organización. Es importante resaltar que este plan de bienestar se apoya en herramientas de transformación digital, así como fomenta la promoción y prevención de la salud física y mental, refuerza la cultura organizacional, implementa acciones orientadas al equilibrio de la vida laboral y familiar.

Marco Normativo

Es importante que el plan de bienestar de la ONG Corporación Juan Bosco cumpla con normas y otras regulaciones aplicables en Colombia para garantizar el bienestar y la protección de los trabajadores, y promover un ambiente laboral justo, seguro y saludable, por ello debe cumplir con las siguiente:

Tabla 2. Marco Normativo

Marco Normativo		
Norma	Fecha	Aspecto
Código Sustantivo del Trabajo	1950	Este código establece los derechos y deberes laborales de los trabajadores y empleadores en Colombia, incluyendo el pago de salarios, prestaciones y seguridad sociales.
Ley 100	1993	Esta ley establece el sistema general de seguridad social en Colombia, que incluye la salud, la pensión y los riesgos laborales. El plan de bienestar debe asegurarse de cumplir con las disposiciones de esta ley y garantizar la afiliación y protección de los trabajadores.
Ley 753	2015	Esta ley establece la política nacional de salud mental en Colombia, y busca garantizar el acceso a servicios de salud mental de calidad para todas las personas. El plan de bienestar debe incluir medidas para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores, y garantizar el acceso a servicios de salud mental de calidad.
Decreto 1072	2015	Este decreto establece que los programas de bienestar deben estar dirigidos a mejorar las condiciones de trabajo y vida de los empleados, así como a fomentar la productividad y el desarrollo personal y profesional de los mismos. Además, establece que estos programas deben estar diseñados de manera integral y estar basados en las necesidades y demandas de los trabajadores.
Ley 1826	2017	Esta ley establece la política de prevención y atención de la violencia de género en Colombia, y busca prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y promover la igualdad de género. El plan de bienestar debe incluir medidas para prevenir la violencia de género en el lugar de trabajo y garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y acoso.

Nota: Construcción propia, con base en normatividad asociada, (2023)

En resumen, la normatividad de los planes de bienestar en Colombia está enfocada en garantizar que los empleados tengan un ambiente de trabajo seguro y saludable, donde se fomente su desarrollo personal y profesional.



Metodología de la Consultoría

El proyecto de consultoría se lleva a cabo adaptando las metodologías PMBOK y Marco Lógico. Se utiliza la estructura de proyecto del PMBOK y se incorporan tres elementos del Marco Lógico, incluidos el Árbol de Problemas, el Árbol de Objetivos y la Matriz del Marco Lógico, para la implementación.

El PMBOK (Project Management Body of Knowledge) es una guía de buenas prácticas en gestión de proyectos desarrollados por el Project Management Institute (PMI). Esta guía establece un marco de referencia para la gestión de proyectos y se compone de varios procesos interconectados que abarcan desde la definición del alcance hasta la evaluación del desempeño del proyecto. El PMBOK describe los estándares, procesos, herramientas y técnicas utilizadas en la gestión de proyectos y se divide en diez áreas de conocimiento, incluyendo la gestión del alcance, la gestión del tiempo, la gestión de costos, la gestión de la calidad, la gestión de los recursos humanos, la gestión de las comunicaciones, la gestión del riesgo, la gestión de la adquisición y la gestión de los interesados. (PMI, 2021).

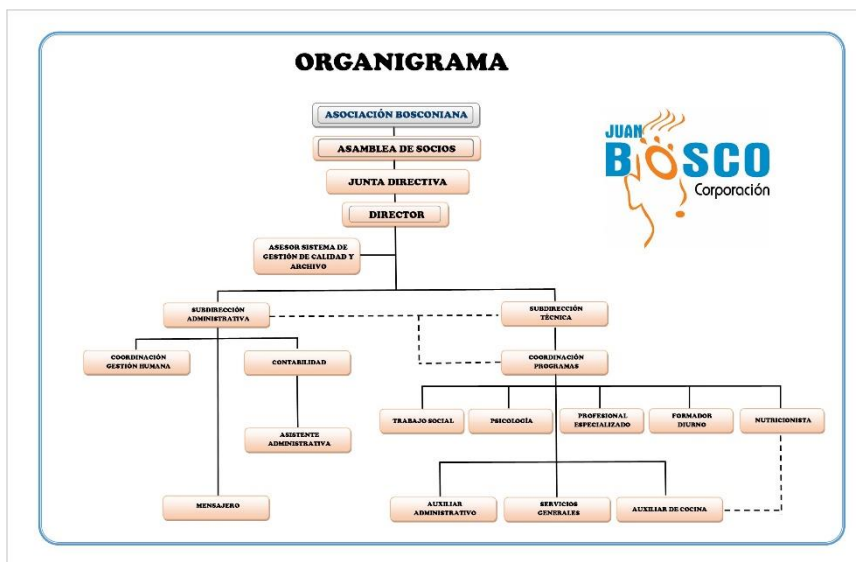
El Marco Lógico es una herramienta de gestión de proyectos ampliamente utilizada en la planificación, monitoreo y evaluación de programas y proyectos de desarrollo. Se compone de una matriz que resume los elementos clave del proyecto, incluyendo los objetivos, resultados esperados, indicadores de éxito, actividades necesarias y supuestos críticos. La matriz del Marco Lógico ayuda a los responsables del proyecto a identificar las causas y efectos esperados, así como los riesgos y supuestos subyacentes, lo que permite una mejor comprensión y gestión del proyecto en su conjunto. El uso del Marco Lógico también facilita la comunicación entre los diferentes actores involucrados en el proyecto y ayuda a asegurar que todas las partes tendrán una comprensión común de los objetivos y las metas del proyecto. (CEPAL, 2005).

Población

Para construir el proyecto de consultoría se realiza una caracterización de la población objetivo, y esto se ha llevado a cabo mediante la identificación de la estructura organizativa actual del Corporación Juan Bosco, la cual se describe a continuación.



Ilustración 3. Estructura Organizacional



Nota: Intranet Corporación Juan Bosco, DG-GH001 Manual Organizacional y de funciones, Versión 10, 2022.

La estructura organizacional de la Corporación Juan Bosco con relación al organigrama es funcional jerárquica vertical, según su representación gráfica y plana mecanicista; la organización se divide en áreas funcionales y cada una está dirigida por una subdirección responsable de su gestión y control. Además, la estructura organizacional se compone de cinco niveles de distribución de cargos, que son: el nivel directivo, de asesoría, coordinación, profesionales y operativos.

En el nivel directivo se encuentran los cargos de mayor jerarquía de la organización, quienes establecen la estrategia y la visión global de la empresa. El nivel de asesoría tiene la función de brindar apoyo y asesoramiento técnico a los niveles superiores y a los diferentes departamentos de la organización.

El nivel de coordinación se encarga de la supervisión y el seguimiento de los procesos operativos, así pues, son los responsables de un programa o sector con tareas específicas, que tiene una o varias personas a cargo frente a las cuales debe velar por el cumplimiento de los requerimientos técnicos, el desempeño profesional, los compromisos laborales, la calidad y el funcionamiento del área asignada.

En el nivel de profesionales se agrupan las áreas multidisciplinarias en Psicología, Trabajo social, pedagogía en diferentes disciplinas, pero en especial la reeducativa y licenciaturas afines con áreas básicas y Nutrición, aportando a cada programa o área de actividad los conocimientos de su formación específica, bajo la orientación del coordinador, y

en el nivel operativo se encuentran las personas que realizan actividades manuales, operativas o tareas repetitivas como servicios generales y preparación de alimentos.

En el desarrollo del proyecto, las dependencias y colaboradores que trabajarán con los consultores se encuentran en el nivel de coordinación de Gestión del talento humano y el acompañamiento de las asesorías del Sistema Integrado de gestión en la Corporación Juan Bosco. Esta área es responsable de supervisar y monitorear la gestión del personal en la organización y de asegurar que se cumplan los requisitos del Sistema Integrado de gestión en la empresa.

El proyecto impactará al personal de la Corporación Juan Bosco, incluidos sus 26 colaboradores distribuidos en diferentes roles: 6 operativos, 13 profesionales, 3 coordinadores, 3 asesores y 1 directivo, mediante un proceso de consultoría diseñando un plan de bienestar laboral que mejore el desempeño de su talento humano.

Stakeholders

Para asegurar el éxito de la consultoría, se determinarán a los sujetos de la organización que participarán y colaborarán con el equipo de consultoras en el desarrollo del proyecto. Delimitar a los Stakeholders es un proceso que implica identificar a las personas que se verán repercutidas directa o indirectamente por el proyecto, y recopilar información relevante sobre sus expectativas, intervención y efecto en el éxito de la asesoría. Los Stakeholders pueden encontrarse en diferentes ámbitos de la empresa y tener variedad de niveles de autoridad e interés. (PMI, 2008). Utilizando la matriz RACI de los Stakeholders, se puede recopilar, clasificar, analizar y jerarquizar de manera sistemática información sobre todos los individuos involucrados o interesados en el proyecto.



Tabla 3. Matriz RACI del proyecto

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis de la situación actual del Plan de bienestar	Consultoras en Gerencia del Talento Humano		Subdirección Técnica	
Trabajo de campo	Consultoras en Gerencia del Talento Humano	Coordinadora de Talento Humano		
Identificación de elementos clave.	Consultoras en Gerencia del Talento Humano	Coordinadora de Talento Humano	Subdirección Técnica	
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional				Alta Dirección
Responsables: Quien realizan el trabajo para completar una tarea. Es el dueño operativo de un proceso, quien lo lleva a cabo y debe responder por la entrega de la tarea.				
Autoridad: Responsable por la finalización adecuada de una tarea, es decir, es quién delega las tareas que deben ser ejecutadas y tiene la autoridad sobre la toma de decisiones en el nivel inmediato.				
Consultar: Aquellos que brindan opiniones de valor, generalmente son expertos en el tema con quienes hay comunicación en ambas direcciones. Son buscados por los involucrados en el proyecto para comprender mejor un tema determinado.				
Informar: Son actualizados sobre el progreso del proyecto, que generalmente ocurre al momento de la finalización y la entrega de la tarea.				

Nota: Construcción propia, [2023].

Plan de Trabajo

A continuación, se detallan las tareas a realizar en el proyecto de consultoría mediante un calendario para llevar a cabo durante el periodo de implementación.



Ilustración 4. Plan de trabajo

PLAN DE TRABAJO		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7								
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas												
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL																																		
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto	■	■																															
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato		■	■																														
0.3	Generación del contrato			■	■																													
0.4	Firma del acta de inicio				■	■																												
0.5	Radicar contrato firmado en área jurídica						■	■																										
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA																																		
1.1.	Contexto Empresarial	■	■																															
1.2	Antecedentes de la Gestión de Talento Humano		■																															
1.2	Identificación del problema: Árbol de problemas.			■	■																													
2. PLANEACIÓN																																		
2.1	Justificación.			■	■																													
2.2	Objetivos del proyecto: Árbol de Objetivos.				■	■																												
2.3	Alcance.					■	■																											
2.4	Marco de referencia.						■	■																										
2.5	Metodología: Población							■	■																									
2.6	Metodología: Plan de trabajo.								■	■																								
	Entrega Inicial									■	■																							
3. IMPLEMENTACIÓN (Ejecución y Evaluación)																																		
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																	■	■	■	■	■	■	■	■									
3.1.1	Análisis de la situación actual del Plan de bienestar																	■	■	■	■	■	■	■	■									
3.1.2	Trabajo de campo																			■	■	■	■	■	■									
3.1.3	Identificación de elementos clave.																					■	■	■	■									
3.1.4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional																								■	■								
3.2	Seguimiento gerencial.																									■	■							
3.3	Presentación de informes.																										■	■						
3.4	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico																										■	■						
4. CIERRE																																		
4.1	Informe de cierre y entregables.																											■	■					
4.2	Lecciones aprendidas.																												■	■				
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																												■	■				

Nota: Construcción propia, [2023].

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

Durante esta etapa, se implementa una intervención integral en la organización, que conlleva a la creación de los resultados definidos en el alcance del proyecto. Los productos finales, detallados al final de este informe, están vinculados a este proceso de intervención.

Desarrollo del Plan de Trabajo

A continuación, se presentan las acciones llevadas a cabo en el marco del plan de trabajo del proyecto de consultoría empresarial, demostrando la ejecución de la intervención y respaldando la implementación de prácticas innovadoras en la gestión empresarial. Estas acciones han cumplido satisfactoriamente con las especificaciones establecidas en el proyecto.

Actividad número 1 - Análisis de la situación actual del Plan de bienestar:

En esta actividad, se llevó a cabo un análisis exhaustivo del Plan de Bienestar actual de la Corporación Juan Bosco. El equipo de consultores de la Maestría en Gerencia del Talento Humano examinó el Anexo_A-Matriz_FODA para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del plan vigente. Mediante un enfoque objetivo, se evaluaron los elementos presentes en el bienestar laboral de la empresa objeto de estudio, lo que permitió establecer un diagnóstico sólido que servirá como punto de partida para el desarrollo de la consultoría.

Actividad número 2 - Trabajo de campo:

En esta etapa, se realizó un trabajo de campo detallado para investigar a fondo diversos aspectos relevantes relacionados con el grupo de talento humano de la Corporación Juan Bosco. El informe correspondiente, detallado en el Anexo_B- Informe_Investigación_mercados, proporcionó una visión integral de las necesidades y expectativas de los empleados. Mediante entrevistas, encuestas y otras técnicas de investigación, se recopiló información valiosa que será fundamental para la propuesta de un plan de bienestar laboral adecuado y personalizado.

Actividad número 3 - Identificación de elementos clave:

Con base en los resultados de las actividades anteriores, el equipo de consultores identificó los elementos clave necesarios para diseñar un plan de bienestar según las necesidades específicas de la Corporación Juan Bosco. El Anexo_C- Elementos_clave_identificados y el Anexo_D- Plan_de_bienestar_laboral, contienen las conclusiones derivadas del trabajo de consultoría. Estos elementos clave se convertirán en la base para la propuesta de un plan de bienestar completo y efectivo, centrado en mejorar la calidad de vida de los colaboradores y su compromiso con la organización.

Actividad número 4 - Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional:

En esta etapa final, se divulgaron los productos y conclusiones de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional de la Corporación Juan Bosco. El Anexo_E- Memorias_Divulgacion y Anexo_F-Lista_Asistencia_Divulgacion, contienen detalles sobre la presentación de los hallazgos, recomendaciones y el plan de bienestar propuesto a los responsables de la toma de decisiones en la organización. Mediante esta divulgación, se busca garantizar que los resultados de la consultoría sean entendidos y aceptados por la alta dirección y que se tomen las acciones necesarias para implementar un plan de bienestar laboral efectivo que mejore el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados.

Seguimiento Gerencial

Durante el desarrollo del proyecto, se llevan a cabo dos instancias de supervisión por parte supervisor del proyecto por parte de la organización, quien ocupa el rol de Coordinadora de Gestión de Talento Humano de la Corporación Juan Bosco. Quedan debidamente registradas en las actas correspondientes, esencial de la documentación generada durante la consultoría.

(ver Anexo [G]-2023-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 01)

(Ver Anexo [H]-2023-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 02).

Monitoreo: Matriz Marco Lógico

El monitoreo y control del proyecto permite evaluar con eficiencia y efectividad, por lo que se precisan actividades ejecutadas y las tareas planteadas en el plan de trabajo de la consultoría. Así pues, se relaciona la información de manera sistemática y lógica en una matriz que resume los aspectos iniciales del proyecto, basado en la lógica vertical (Actividad – Resultado – Propósito – Fin) y una lógica horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Verificación – Supuesto), estableciendo los indicadores de resultados obtenidos con la ejecución del proyecto.

Tabla 4. Matriz Marco Lógico

MATRIZ MARCO LÓGICO				
Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto	
Fin	Optimizar la motivación y productividad personal.	% de incremento de la producción	Resultados mensuales de cumplimiento.	Se incrementa la productividad.
	Mitigar el estrés laboral.	% de incapacidades por enfermedades físicas y mentales.	Informes de talento humano.	Se disminuyen las incapacidades.



MATRIZ MARCO LÓGICO

Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
			Los trabajadores se sienten comprometidos y se mitiga la rotación del personal.
Aumento de la satisfacción y compromiso.	% rotación del personal en el mes.	Informes de talento humano.	
Propósito	Diseñar un plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco, resultado de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano.	(Resultado global de las evaluaciones de desempeño/Número de encuestas aplicadas) *100	Evaluaciones de desempeño
			Se evitan los despidos masivos e intempestivos.
Componentes	Determinar la situación actual frente al bienestar laboral en la empresa.	QRSD de los trabajadores enfocados al bienestar laboral	Árbol de problemas
			El plan de bienestar laboral responde a la situación actual del contexto organizacional
	Establecer los factores clave para la construcción del plan de bienestar laboral.	Herramientas implementadas	Programas e incentivos
			Los factores clave contribuyen al plan de bienestar laboral.
Actividades	Análisis de la situación actual del Plan de bienestar.	\$ 0	Matriz FODA o DAFO.
			La aplicación de la matriz DOFA permite tomar decisiones de acuerdo a la

MATRIZ MARCO LÓGICO

Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
			realidad de la empresa.
Trabajo de campo.	\$ 0	Informe de investigación de mercados.	Se fortalece la calidad de vida de los colaboradores y se vela por su desarrollo profesional, personal y familiar.
Identificación de elementos clave.	\$ 0	Elementos clave identificados y plan de bienestar laboral.	Se establece el plan de bienestar laboral.
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.	\$ 0	Memorias de la sesión de divulgación y listados de asistencia.	

Nota: Cepal (2005).

Fase Cierre y Conclusiones

En esta fase se concluye oficialmente el proyecto al entregar los productos finales y el informe de gestión de los cambios implementados, respaldando así la innovación en la administración empresarial.

Productos Finales

En la siguiente tabla se relaciona sistemáticamente la descripción de los productos obtenidos en la intervención, las evidencias se presentan en forma de anexos, y son parte de la documentación del proyecto, según los nombres descritos.

Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Análisis de la situación actual del Plan de bienestar	A	Documento con la Matriz FODA o DAFO.	Anexo_A-Matriz_FODA
2	Trabajo de campo	B	Documento con el Informe de investigación de mercados.	Anexo_B- Informe_Investigación_mercados.
3	Identificación de elementos clave.	C	Documento con Elementos clave identificados.	Anexo_C- Elementos_clave_identificados.
		D	Documento plan de bienestar laboral.	Anexo_D- Plan_de_bienestar_laboral.
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación	Anexo_E-Memorias_Divulgacion
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo_F-Lista_Asistencia_Divulgacion
5	Actas de Seguimiento Gerencial	G	Actas registradas de seguimiento	Anexo_G-2023-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 01
		H		Anexo_H-2023-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 02

Nota: Construcción propia, (2023).

Lecciones Aprendidas

En el marco del proyecto se realizó un análisis de las buenas prácticas y las oportunidades de aprendizaje que se identificaron durante su ejecución. El objetivo de este inventario es documentar y difundir los aspectos positivos y los desafíos que se presentaron, así como las lecciones aprendidas y las recomendaciones para futuros proyectos similares. A continuación, se presenta un resumen de los principales hallazgos y conclusiones de este ejercicio.

El 15 de septiembre de 2023 se llevó a cabo una reunión para la divulgación del Plan de bienestar y se concluye que:

El área de talento humano de la ONG Juan Bosco, afirma que ha aprendido mucho del proyecto, porque es la primera vez que se hace algo tan organizado y sistemático basado en las necesidades e intereses del talento humano, lo cual ha sido de ejemplo y reflexión para la organización debido a que en ocasiones se ha dejado de un lado esta perspectiva y las acciones que se han dado entorno al bienestar de los colaboradores ha sido superficial, debido a que se ejecutaban sin un estudio previo y sin la participación activa del colaborador.

Así pues, mediante el análisis que se le realizó a los resultados de las encuestas, el área de talento humano afirman que desconocían u olvidaban aspectos tan importantes a tratar como la parte psicosocial y física del trabajador, pero esta perspectiva cambio porque se dieron cuenta que estas problemáticas están vigentes en la organización, porque hay un incremento del estrés y afectaciones de la salud mental debido a que la organización atiende a personas con problemáticas complejas, por ende, la carga emocional y el nivel de estrés afecta la parte psicológica y física diariamente.

Así mismo consideran que este proyecto sirve de ejemplo para esta u otras instituciones que tienen un presupuesto muy bajo, para que establezcan alianzas con universidades, centros de relajación y hagan uso de la caja de compensación con el fin de fortalecer el bienestar de sus colaboradores, porque al preocuparse por la salud del colaborador este será más productivo y el clima laboral será muy optimo.

Por otra parte, las consultoras consideran que, al tener un documento establecido del plan de bienestar, permitirá que la implementación se dé satisfactoriamente porque este entrara dentro de la planeación estratégica y prioridades de la organización. Así mismo este permitirá orientar la planificación, ejecución y evaluación de futuras capacitaciones e intervenciones puesto que se basarán en los intereses, gustos y necesidades de los colaboradores.

Finalmente, se reconoce que las claves para que la consultoría se diera satisfactoriamente fue que hubo una comunicación abierta y asertiva por ambas partes, el área operativa y administrativa tuvo una participación e interés por el proyecto propuesto. Hubo una retroalimentación constante y la investigación desde un principio se planteó con un enfoque horizontal, es decir donde los grupos de interés se involucran de manera conjunta para obtener resultados más acertados y reales.



Recomendaciones para la Gerencia

Con el fin de asegurar que los resultados y beneficios del proyecto de consultoría se mantengan y amplíen en el futuro, se sugiere a la gerencia implementar las siguientes acciones para fortalecer la capacidad institucional y la sostenibilidad de la innovación:

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de los procesos y productos innovadores desarrollados por el proyecto, que permita medir su impacto, identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas, y proponer ajustes o mejoras cuando sea necesario.

- Promover la difusión y socialización de los logros y aprendizajes del proyecto entre los diferentes actores internos y externos involucrados o interesados en la innovación, tales como el personal, los clientes, los proveedores, los socios estratégicos, las entidades reguladoras, entre otros.

- Fomentar una cultura de innovación permanente en la organización, incentivando la participación, la creatividad, el aprendizaje continuo, el trabajo colaborativo y la gestión del conocimiento entre los miembros del equipo y las áreas funcionales.

- Buscar alianzas y redes de cooperación con otras organizaciones o instituciones que desarrollen o apoyen iniciativas de innovación en el sector o en temas afines, con el fin de compartir experiencias, recursos, conocimientos y oportunidades.

- Destinar recursos humanos, técnicos y financieros suficientes y adecuados para garantizar la operación, el mantenimiento y la actualización de las soluciones innovadoras generadas por el proyecto, así como para impulsar nuevos proyectos o procesos de innovación que respondan a las necesidades y expectativas del mercado.

- Para reafirmar la motivación en la ejecución del plan de bienestar, es importante recopilar las apreciaciones que el equipo de trabajo tenga frente a las actividades propuestas y el desarrollo de estas. Esto permitirá identificar los aspectos que se deben mejorar y los que se deben mantener para asegurar el éxito del plan. A continuación, se presenta una recomendación para recopilar las apreciaciones del equipo de trabajo:

Organizar una reunión: Se puede organizar una reunión con el equipo de trabajo para discutir las actividades propuestas y el desarrollo de estas. Durante la reunión, se pueden presentar los resultados del plan de bienestar y pedir comentarios al equipo de trabajo. Es importante que se permita un diálogo abierto y constructivo para fomentar la participación del equipo.

- Tener en cuenta el tema de cuidado al cuidador en el diseño del plan de bienestar, se pueden considerar también las siguientes recomendaciones:



Ofrecer apoyo emocional: El cuidado al cuidador también implica ofrecer apoyo emocional al equipo de trabajo. Se puede considerar la implementación de un programa de asesoramiento o terapia para los miembros del equipo que lo necesiten. Además, se puede fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo para reducir el estrés y la tensión en el trabajo.

Proporcionar herramientas y recursos: Es importante que el plan de bienestar proporcione herramientas y recursos para ayudar al equipo de trabajo a manejar su carga laboral. Esto puede incluir capacitaciones en gestión del tiempo, delegación efectiva, o manejo del estrés. También se pueden proporcionar recursos como software o herramientas digitales para facilitar el trabajo diario.

Fomentar la comunicación abierta: Para asegurar que el plan de bienestar sea efectivo, es importante fomentar una comunicación abierta y honesta con el equipo de trabajo. Se puede considerar la implementación de un sistema de retroalimentación para recopilar las apreciaciones del equipo sobre las actividades propuestas y el desarrollo del plan.



Referencias

- Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
- Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow:
http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.Pdf.
- Aparicio, V. M. C. (2006). Del empowerment al outsourcing como estrategia de crecimiento. *Ciencia y Desarrollo*, 7, 17-29.
- Ávila León, M. L. (2009). La compensación laboral como estrategia para la Motivación. CEPAL. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Colombia. (1964). Código sustantivo del trabajo y Código procesal del trabajo. Editorial Voluntad.
- Comfama (2022) Descubre como crear un plan de bienestar laboral. Obtenido de:
<https://www.comfama.com/empresas/programas-y-servicios/salud-y-bienestar-en-el-trabajo/plan-de-bienestar-laboral/>
- Corporación Juan Bosco. (1983). Documentos Sistema Integrado de Gestión – Intranet Institucional.
- Delgado Pardo, J. P. (2014). Motivación organizacional y bienestar laboral.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022. Obtenido de
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022/a6b866aa-e8ae-67cc-3986-4aeb0f482182?download=true>
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016) Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas.
https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf
- Dirección Nacional de Bomberos de Colombia (2020) Plan de bienestar e incentivos 2020. Colombia. Obtenido de: https://dnbc.gov.co/sites/default/files/2020-05/plan_de_bienestar_e_incentivos_vigencia_2020.pdf
-

- Espinosa, R. (2021, febrero 20). La matriz de análisis DAFO (FODA). Roberto Espinosa. <https://robertoepinosa.es/la-matriz-de-analisis-dafo-foda/>
- Flores, P., & LEAL, M. D. M. B. (2012). El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial.
- Franco Giraldo, Á. (1995). La ley 100 de 1993, la salud pública y la seguridad social en Colombia.
- Gómez, M. C. S. (2015). La dicotomía cualitativo-cuantitativo: posibilidades de integración y diseños mixtos. *Campo Abierto. Revista de Educación*, 11-30.
- Kubr, M. (2000). La consultoría de empresas. Limusa.
- Matiz Martínez, H. P. (2018). Elaboración del proceso de gestión documental para la alcaldía municipal de La Vega de acuerdo a la Ley 1753 de 2015, reglamento en el decreto 1499 del 11 de septiembre 2017 (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Martínez Zorro, L. (2017). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bajo Requerimientos del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 1111 de 2017, para la Empresa INECOM SA.
- Paz-Romero, T. V., Quiroz-Suárez, M. F., & Tolosa-Figueroa, C. A. (2020). Consultoría para el diseño del plan de bienestar en grandes organizaciones en la ciudad de Bogotá.
- Project Management Institute – PMI. (2008). Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK). 7a Edición. https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_campaign=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D
- Qualtrics. (s.f.). Investigación cualitativa. Recuperado de <https://www.qualtrics.com/es-la/experience-management/investigacion-cualitativa/>
- Quiroz, E y Muñoz, J (2020) Plan De Bienestar Laboral Para El Área Administrativa De La Empresa Evedisa De La Ciudad De Pereira Año 2020. Pereira, Risaralda; Universidad Católica de Pereira.
- Quinto, M. A. D. R. A., Torres, M. W. Y. A., Ramírez, M. N. A. C., & Campaña, M. C. M. F. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.
- Rincón Bermúdez, R. (1996). La consultoría de empresas en perspectiva. *Revista universidad EAFIT*, 32(101), 71-85.
- Rodríguez Perdomo, M. A., & González Guevara, J. A. (2018). Creación de un manual de bienestar laboral para la implementación de un sistema de estímulos e incentivos para el personal de la udec 2017 (Doctoral dissertation).
-

- Salanova Soria, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*. CEF, (303), 179–214.
<https://doi.org/10.51302/rtss.2008.5581>
- Talaya, Á. E., & Collado, A. M. (2014). *Investigación de mercados*. Esic Editorial.
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63.
- Walton, RE (1973). Calidad de vida laboral: qué es. *Revisión de la gestión de Sloan* , 15 (1), 11-21.



Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	Jenny Kimberly Libreros Galviz
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002123516
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0000-9639-8751
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=oPvzk0QAAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Estudiante 2	Leidy Johana Caro Vargas
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001859267
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0000-4538-188
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&user=WV2m1W8AAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Director Consultoría	Juan Carlos Osma Rozo
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836
Enlace ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9446-6623
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?user=T2EhixAAAAAJ&hl=es
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano

Nombre	
Codirector	Diana Carolina Hernández Gualdrón
Consultoría	
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano







Anexos

Anexo_A-Matriz_FODA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLANNING Análisis FODA

FORTALEZA





-  Equipo multidisciplinario: La ONG cuenta con un equipo de profesionales en Trabajo social, Psicología, Pedagogía y nutrición los cuales trabajan con niños, niñas y adolescentes vulnerados. Esta diversidad de conocimientos y habilidades puede ser aprovechada para el diseño de estrategias de bienestar.
-  Experiencia previa en intervención y apoyo en situaciones postpandemia.
-  Dedicación y compromiso del equipo: Los profesionales que trabajan en la ONG muestran una fuerte dedicación y compromiso con su labor, lo que es esencial para abordar los desafíos que enfrentan los sectores vulnerables.
-  Experiencia en contextos vulnerables: El personal de la CJB tiene experiencia trabajando en entornos desfavorecidos y comprende las necesidades y desafíos específicos que enfrentan los niños, niñas y adolescentes en estas circunstancias. Esta experiencia puede ayudar a identificar los riesgos laborales y diseñar un plan de bienestar adaptado a estos desafíos.



F





OPORTUNIDAD



-  Colaboración con expertos en bienestar laboral: La ONG puede buscar colaboraciones con expertos en bienestar laboral o consultores externos para desarrollar un plan de bienestar adaptado a las necesidades de los trabajadores. Estos expertos pueden proporcionar orientación y conocimientos especializados en la implementación de estrategias de bienestar efectivas.
-  Experiencia previa en intervención y apoyo en situaciones postpandemia.
-  Desarrollo de programas de bienestar: La creación de un plan de bienestar brinda la oportunidad de desarrollar programas y actividades que fomenten el autocuidado, la resiliencia y el apoyo entre los profesionales.
-  Acceso a recursos comunitarios: La ONG puede aprovechar los recursos comunitarios disponibles, como programas de apoyo psicológico, talleres de gestión del estrés y servicios de bienestar en el área local. Estos recursos pueden ser utilizados como parte del plan de bienestar para los trabajadores.

O





DEBILIDAD

-  Recursos limitados: Es posible que la ONG tenga recursos financieros y logísticos limitados para implementar un plan de bienestar integral. Esto podría dificultar la implementación de estrategias de bienestar efectivas.
-  Poca comunicación y retroalimentación entre la dirección de la ONG y los trabajadores sobre sus necesidades y preocupaciones laborales.
-  Riesgos laborales y psicosociales: La identificación de riesgos laborales en riesgo psicosocial sugiere que los profesionales podrían estar expuestos a situaciones estresantes y traumatizantes, lo que aumenta la necesidad de un plan de bienestar.
-  Resistencia al cambio: Puede haber resistencia al cambio dentro de la organización, especialmente si los trabajadores no están acostumbrados a centrarse en su propio bienestar. Es importante abordar esta resistencia y fomentar una cultura organizacional que valore y promueva el bienestar de los empleados.



D

AMENAZA

-  Riesgos psicosociales: El trabajo en contextos vulnerables puede generar altos niveles de estrés y desgaste emocional en los trabajadores. Esto puede llevar a problemas de salud mental y agotamiento, lo que afecta su bienestar y rendimiento laboral.
-  Impacto de la postpandemia en el estado emocional y mental de los trabajadores.
-  Desgaste profesional: La exposición continua a situaciones difíciles y emotivas puede llevar al desgaste emocional y burnout y a la disminución de la calidad de atención que se brinda a los niños y adolescentes vulnerados.
-  Falta de un plan de bienestar: Hasta el momento, la CJB no ha desarrollado un documento formal que brinde estrategias de bienestar para los trabajadores. Esta falta de enfoque en el bienestar del personal puede aumentar el riesgo de agotamiento y la rotación de empleados.



A



Anexo_B-Informe_Investigación_mercados.

Ficha técnica de la investigación

Investigación descriptiva: investigación que describe la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra su estudio. Este tipo de investigación se destaca por ser el más simple de los estudios observacionales, ya que se utilizan métodos de recolección de datos basados en la observación en condiciones naturales y la recopilación de archivos. Según Alban, Arguello & Molina, (2020). Los estudios descriptivos se centran en el “qué” del evento y no en el “por qué” del mismo. Este tipo de investigación es muy utilizado en el ámbito social y busca caracterizar un fenómeno a partir de sus características principales.

Enfoque mixto: Son aquellos que combinan elementos de la investigación cuantitativa y cualitativa en un solo estudio. Según Creswell (2015), existen tres tipos de enfoques mixtos en investigación:

Concurrente: la información cualitativa y cuantitativa se recopila al mismo tiempo. Ambas tienen la misma prioridad en todo momento.

Secuencial: se caracteriza porque cuenta con dos etapas en las que se realiza la investigación. En el enfoque secuencial explicativo, primero se recopilan y analizan los datos cuantitativos, y luego los datos cualitativos. En el enfoque secuencial exploratorio, los investigadores examinan puntos de datos cualitativos y luego recopilan y analizan conjuntos de datos cuantitativos.

Multifacético: para este tipo el investigador realizará la recolección de datos cualitativos y cuantitativos en un tiempo más largo.

Población objetivo: 25 trabajadores de acuerdo con los datos suministrados por la gerencia de la Corporación Juan Bosco.

Muestreo censal: Es una técnica de muestreo en la que se considera a toda la población como muestra. Se estudia a todos los elementos de la población de interés. Este tipo de muestreo se utiliza cuando se requiere obtener información precisa y detallada de la población, y se considera que es más eficiente y preciso que otros tipos de muestreo. Según Ramírez (1997), "la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra"

Tamaño de la muestra: 25 trabajadores

Técnica de recolección de la información: Las encuestas en línea son una herramienta de investigación para formular preguntas en una plataforma digital y enviarlas a una muestra representativa de la población objetivo. Esta metodología permite recabar información de forma rápida y eficiente, ya que se reduce el tiempo y el costo de la recolección de datos, se facilita el análisis estadístico y se minimiza el sesgo humano. Las encuestas en línea son útiles para explorar actitudes, opiniones, comportamientos y preferencias de los individuos sobre diversos temas de interés. A continuación, se muestra el formato utilizado:

ENCUESTA DE PLAN DE BIENESTAR

NOMBRES Y APELLIDOS:

CARGO:

FECHA:

1. ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen dentro del Programa de Bienestar Social?

A. Deportivos

- Fútbol
- Bolos
- Tejo
- Zumba
- Ajedrez
- Rana
- Ninguna
- Otra ¿Cuál? _____

B. Recreativos y Vacacionales

- Vacaciones recreativas (para los colaboradores con hijos)
- Caminatas ecológicas
- Día de la mujer/hombre
- Día del amor y la amistad
- Celebraciones decembrinas

- Halloween
- Día del niño
- Celebraciones de cumpleaños
- Ninguna
- Otra ¿Cuál? _____

C. Artísticos y culturales

- Danzas
- Teatro
- Coros
- Manualidades
- Ferias gastronómicas
- Ninguna
- Otra ¿Cuál? _____

D. Promoción y prevención de la salud

- Manejo de stress (yoga)
- Pilates
- Zumba
- Hábitos de vida saludable
- Vacunación
- Prevención del alcoholismo
- Ninguna
- Otra ¿Cuál? _____

2. **¿Qué motivos le impedirían participar en las actividades de bienestar laboral?**

- Carga laboral
- Falta de tiempo
- Falta de motivación
- Las actividades no son de su interés
- Otra ¿Cuál? _____

3. **¿En qué actividades de fortalecimiento del clima laboral participaría?**

- Talleres de comunicación asertiva
 - Trabajo en equipo
 - Motivación
 - Liderazgo
 - Inteligencia emocional
-
-

- Manejo de conflictos
- Ninguna
- Otra ¿Cuál? _____

4. Incentivos

- Trabajo desde casa
- Flexibilidad horaria
- Reconocimientos
- Espacios de distracción y meditación
- Bonos para centros de relajación
- Asesorías personalizadas del FNA
- Ninguna
- Otra ¿Cuál? _____

5. ¿Participaría en las actividades por alguno de los siguientes motivos?

- Fortalecer los lazos con los compañeros
- Aprovechar los beneficios
- Compartir con la familia
- Le gusta la competencia
- Disminuir el estrés
- Fortalecer el clima laboral
- Practicas de autocuidado
- Para mejorar el desempeño y productividad
- No participaría

6. Otra cual? _____

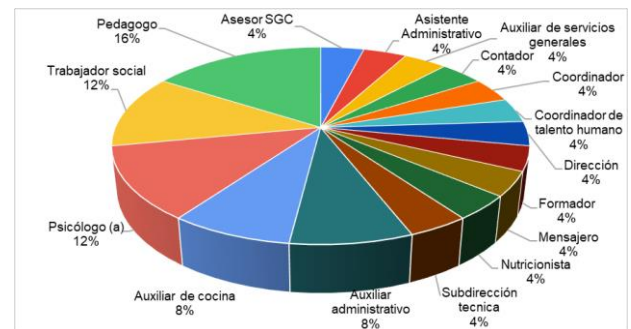


Análisis y resultados

A continuación, se relacionan los resultados obtenidos de la aplicación de la herramienta, la cual se basa en una encuesta cerrada; el análisis inicia con las actividades de bienestar laboral, siguen las dificultades, luego el clima laboral, después incentivos y para concluir con la motivación.

Cargo

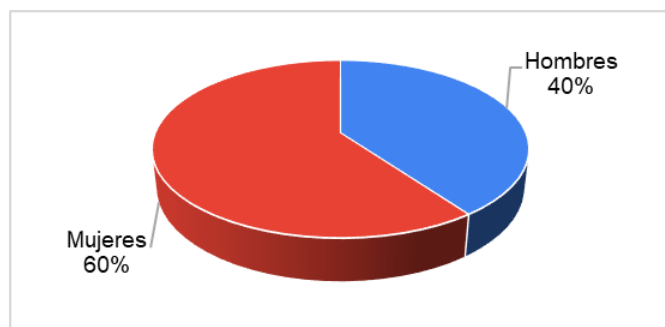
Etiquetas de fila	fi
Pedagogo	4
Psicólogo (a)	3
Trabajador social	3
Auxiliar administrativo	2
Auxiliar de cocina	2
Dirección	1
Mensajero	1
Formador	1
Auxiliar de servicios generales	1
Asistente Administrativo	1
Nutricionista	1
Contador	1
Subdirección técnica	1
Coordinador	1
Asesor SGC	1
Coordinador de talento humano	1
Total general	25



El personal de la ONG Juan Bosco está constituido por el 84% del área administrativa y el área operativa con el 12%.

Género

Etiquetas de fila	fi
Femenino	16
Masculino	9
Total general	25

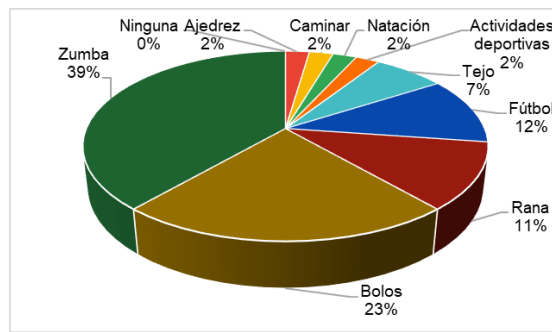


Análisis Cargo y Género:

Los resultados muestran una distribución diversa en cuanto a los cargos y géneros de los encuestados. El hecho de que las mujeres hayan tenido una mayor participación en la encuesta puede ser relevante a la hora de diseñar actividades de bienestar, ya que podrían tener preferencias y necesidades distintas a las de los hombres. Es importante considerar esta diversidad para asegurarse de que el plan de bienestar sea inclusivo y se adapte a las distintas necesidades y deseos de los empleados.

Actividades de bienestar laboral/Deportivos

Etiquetas de fila	fi
Zumba	13
Bolos	8
Rana	6
Fútbol	5
Tejo	4
Caminar	1
Natación	1
Ajedrez	1
Actividades deportivas	1
Total general	40



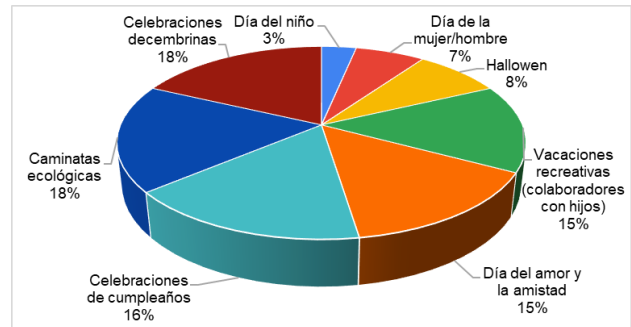
Análisis Actividades de Bienestar Laboral/Deportivos:

La preferencia por actividades aeróbicas como el Zumba sugiere un interés en mantenerse activo físicamente. Sin embargo, la participación en deportes de salón menos convencionales podría indicar un deseo de variedad y novedad en las opciones. Es relevante que las actividades físicas sean atractivas y accesibles para todos los empleados, independientemente de su nivel de condición física.



Actividades de bienestar laboral/Recreativos y vacacionales

Etiquetas de fila	fi
Celebraciones decembrinas	11
Celebraciones de cumpleaños	10
Día del amor y la amistad	9
Caminatas ecológicas	9
Vacaciones recreativas (para colaboradores con hijos)	8
Halloween	4
Día de la mujer/hombre	3
Día del niño	2
Total general	56

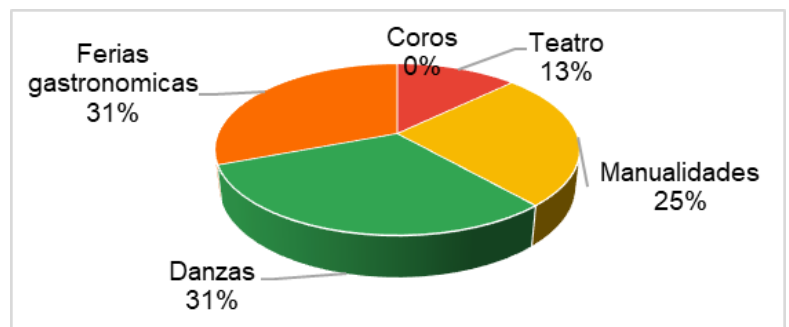


Análisis Actividades de Bienestar Laboral/Recreativos y Vacacionales:

La preferencia por actividades de integración grupal es una señal positiva para fomentar el compañerismo y la cohesión entre los equipos. Al enfocarse en actividades que unan a los empleados, la ONG puede promover un ambiente laboral positivo y fortalecer las relaciones interpersonales.

Actividades de bienestar laboral/Artísticos y culturales.

Etiquetas de fila	fi
Ferias gastronómicas	11
Danzas	10
Manualidades	9
Teatro	4
Total general	34



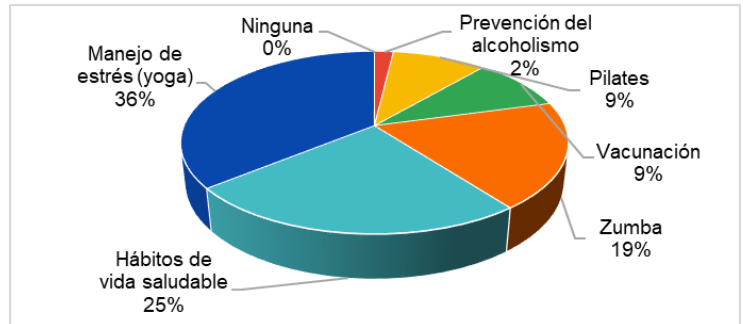
Análisis Actividades de Bienestar Laboral/Artísticos y Culturales:

La preferencia por ferias gastronómicas y danzas indica un interés en la cultura y la creatividad. Diversificar las opciones artísticas y culturales puede mantener el interés de los empleados y fomentar su participación en actividades que les permitan expresarse de diferentes formas.



Actividades de bienestar laboral/Promoción y prevención de la salud.

Etiquetas de fila	fi
Manejo de estrés (yoga)	11
Hábitos de vida saludable	10
Zumba	5
Pilates	4
Vacunación	3
Prevención del alcoholismo	1
Total general	34

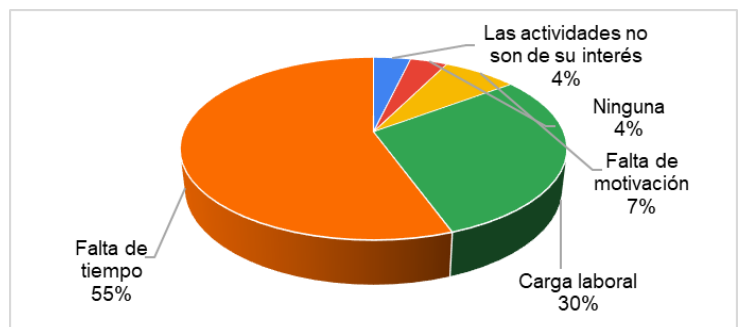


Análisis Actividades de Bienestar Laboral/Promoción y Prevención de la Salud:

La priorización de la salud mental y los hábitos de vida saludable es una señal clara de que los empleados valoran su bienestar integral. Dado que el estrés puede afectar negativamente el rendimiento y la satisfacción laboral, ofrecer actividades como yoga y manejo del estrés puede tener un impacto positivo en la salud mental de los empleados.

¿Qué motivos le impedirían participar en las actividades de bienestar laboral?

Etiquetas de fila	fi
Falta de tiempo	15
Carga laboral	8
Falta de motivación	2
Ninguna	1
Las actividades no son de su interés	1
Total general	27



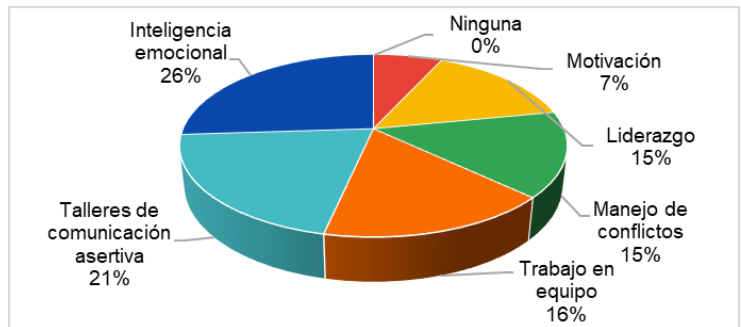
Análisis Motivos que Impiden la Participación en Actividades de Bienestar Laboral:

La falta de tiempo y la carga laboral son los principales obstáculos para la participación en las actividades de bienestar. Esto destaca la importancia de diseñar actividades que sean flexibles y se ajusten a los horarios y responsabilidades laborales de los empleados.



¿En qué actividades de fortalecimiento del clima laboral participaría?

Etiquetas de fila	fi
Talleres de comunicación asertiva	15
Inteligencia emocional	13
Liderazgo	11
Manejo de conflictos	11
Trabajo en equipo	9
Motivación	2
Total general	61

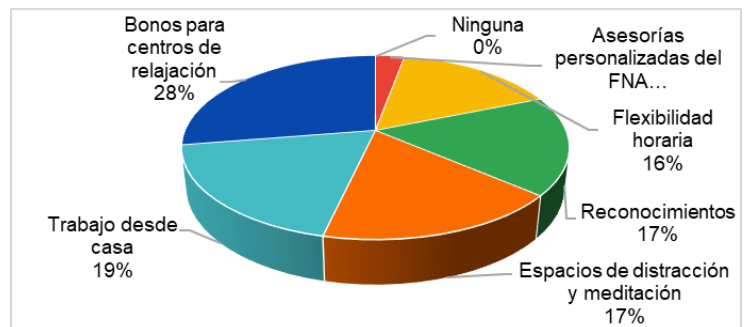


Análisis Actividades de Fortalecimiento del Clima Laboral:

La preferencia por talleres que fomenten habilidades de comunicación asertiva, inteligencia emocional y manejo de conflictos sugiere un deseo de mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo. El enfoque en habilidades de desarrollo personal y profesional puede contribuir a un clima laboral más positivo y colaborativo.

Incentivos.

Etiquetas de fila	fi
Trabajo desde casa	15
Bonos para centros de relajación	14
Reconocimientos	8
Espacios de distracción y meditación	8
Flexibilidad horaria	7
Asesorías personalizadas del FNA	1
Total general	53



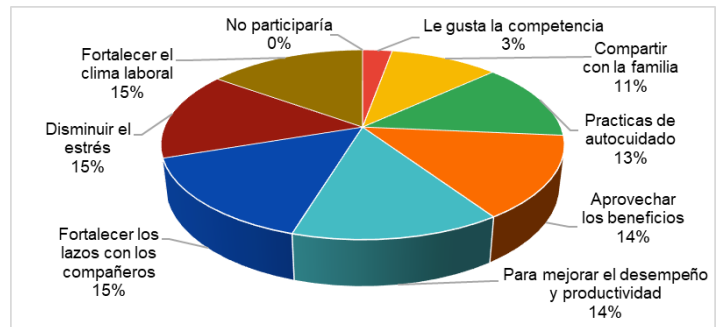
Análisis Incentivos:

Los incentivos más populares, como el trabajo desde casa, bonos para centros de relajación y reconocimientos, se centran en la satisfacción personal y la mejora del bienestar. Ofrecer opciones flexibles y recompensas tangibles puede aumentar la participación y el compromiso de los empleados.



¿Participaría en las actividades por alguno de los siguientes motivos?

Etiquetas de fila	fi
Fortalecer los lazos con los compañeros	16
Aprovechar los beneficios	11
Disminuir el estrés	10
Fortalecer el clima laboral	9
Prácticas de autocuidado	9
Para mejorar el desempeño y productividad	9
Compartir con la familia	5
Le gusta la competencia	2
Total general	71



Análisis Motivaciones para Participar en Actividades de Bienestar Laboral:

Las motivaciones más comunes incluyen fortalecer lazos con compañeros, aprovechar beneficios, disminuir el estrés y mejorar el clima laboral. Estos factores resaltan la importancia de crear un entorno en el que los empleados se sientan apoyados y valorados, lo que puede conducir a una mayor motivación y desempeño.

Para concluir, esta encuesta permitió identificar aspectos muy importantes para la elaboración del plan de bienestar laboral, debido a que este se basará en los objetivos organizacionales, cultura organizacional, necesidades del contexto empresarial y demandas de la economía. Por lo tanto, aspectos como la salud mental, trabajo en equipo, actividades de integración, motivación y clima laboral serán fichas clave en la propuesta de la consultoría.

Los resultados de la encuesta brindan una visión detallada de las preferencias y necesidades de los empleados en cuanto a bienestar laboral. El análisis sugiere que el plan de bienestar debe ser diverso, adaptándose a las preferencias individuales y colectivas, y abordar aspectos como la salud mental, el compañerismo y la satisfacción personal.



Anexo - Elementos clave identificados



Anexo_D- Plan_de_bienestar_laboral.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL ONG JUAN BOSCO 2024

OBJETIVO

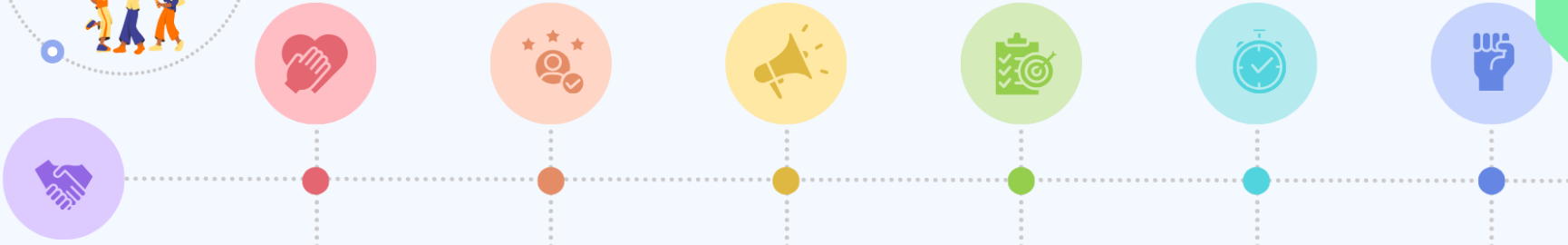
Diseñar un plan de bienestar laboral que promueva la salud física, mental y social de los colaboradores de la ONG Juan Bosco, por medio de actividades y capacitaciones orientas al fortalecimiento de la productividad, motivación, clima laboral y mejora continua en la organización.







02

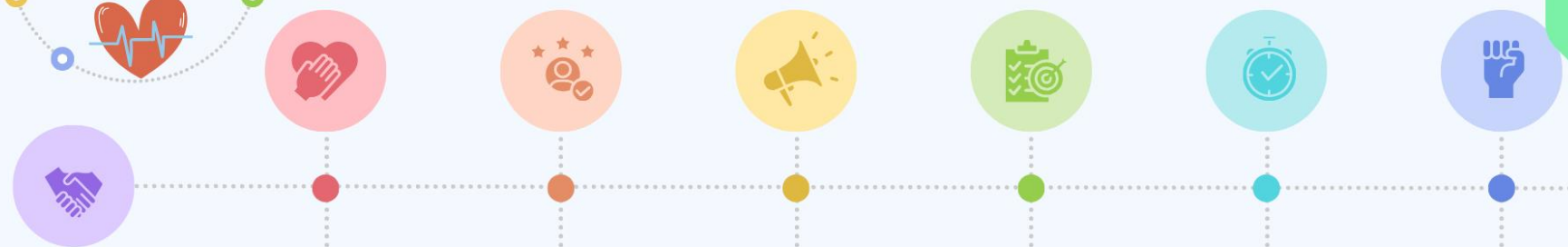


Responsables	OBJETIVO	Actividades	Presupuesto \$3.740.000	Indicador	Periodicidad	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Administración SIG/Proceso en línea canales de comunicación interna. • Practicantes de recreación y deporte. • Área de talento humano 	<p>Crear un ambiente laboral inclusivo y colaborativo que promueva la participación activa de los trabajadores en la empresa y mejore su bienestar emocional y psicológico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celebraciones Decembrinas. • Celebraciones de Cumpleaños. • Día de la Familia. • Día del amor y la amistad. • Día de la profesión. • Danza. • Manualidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • \$400.000 Celebración decembrina. • \$140.000 Cumpleaños • \$3.000.000 Dia de la familia • \$50.000 Día del amor y la amistad • \$150.000 Manualidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de eventos de Celebraciones Decembrinas, Cumpleaños, Día de la familia, Día del amor y la amistad, Día de la profesión, Danzas y Manualidades organizados. • Porcentaje de trabajadores que reportan sentirse incluidos y valorados en el lugar de trabajo. 	<p>Una vez por semestre en el caso del día de la familia.</p> <p>Una vez por año</p> <p>Duración</p> <p>De 1 hora a 4 horas, teniendo en cuenta la actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Decoración, comida y novenas para celebración de fin de año. • Torta para los cumpleaños.. • Día remunerado. • Decoraciones, logística para el intercambio de amigo secreto. • Envío de mensaje de felicitación por el día de la profesión o actividad laboral. • Instructores de Danzas y Manualidades.





03



Responsables	OBJETIVO	Actividades	Presupuesto	Indicador	Periodicidad	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Practicantes de recreación y deporte. • Área de talento humano y nutricionista. • Comité COPASST. • Administradora de riesgos laborales ARL. 	<p>Propiciar un ambiente laboral saludable y equilibrado que promueva el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores y mejore su rendimiento laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de Estrés (Yoga) • Hábitos de Vida Saludable • Pausas activas físicas • Pausas activas mentales 	<p>\$ 150.000 (Yoga)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones de Yoga realizadas. • Porcentaje de trabajadores que informan una reducción en sus niveles de estrés después de participar en el Manejo de Estrés (Yoga). • Número de pausas activas físicas y mentales realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensual para Yoga • Diario Pausas activas <p>Duración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una hora semanal para Yoga. • De 5 a 10 minutos diario para pausas activas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instructor de yoga. • Short videos hábitos saludables. • Tutoriales de estiramiento físico, de movimiento y manejo respiración. • Tutoriales de Meditación Guiada, Juegos Mentales. • Planteamiento de Brainstorming • Artículos y videos de Aprendizaje Interactivo • Visualización Creativa.







05

						
<p>Responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> Equipo de coordinación y área de talento humano 	<p>OBJETIVO</p> <p>Crear un ambiente laboral justo y equitativo que promueva la motivación y el compromiso de los trabajadores y mejore su satisfacción en el trabajo.</p>	<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad para trabajar desde casa. Bonos para spa o centros de relajación para el equipo de trabajo que obtuvo mejores resultados en sus indicadores/productividad. Flexibilidad horaria. Reconocimientos y premiación a la lealtad de los colaboradores que llevan más de 5 y 10 años en la corporación.. 	<p>Presupuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> \$ 500.000 para auxilios de internet. \$100.000 por cada bono. \$1.000.000 para los reconocimientos 	<p>Indicador</p> <ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de trabajadores que han tenido la oportunidad de trabajar desde casa. Número de bonos entregados y su valor. Evaluación de la satisfacción de los trabajadores con respecto a la flexibilidad horaria y los reconocimientos a la lealtad. 	<p>Periodicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Una semana al mes trabajo en casa. Bonos mensuales Una vez al año para los reconocimientos. <p>Duración</p> <p>96 horas al año para cada uno</p>	<p>Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> Equipos tecnológicos e internet. Bonos para centros de relajación. Permisos acorde a las necesidades personales. Tiempo remunerado y tarjetas regalo.



06

Responsables	OBJETIVO	Actividades	Presupuesto	Indicador	Periodicidad	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> Practicantes de trabajo social y psicología. Área de talento humano. Caja de compensación. 	<p>* Organizar actividades y eventos que fomenten la interacción y la comunicación entre los trabajadores, donde se mejoren su capacidad para trabajar en equipo.</p> <p>* Fomentar un ambiente laboral saludable y equilibrado que promueva el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores y mejore su capacidad para trabajar en equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de trabajo en equipo. Espacios de juegos de mesa como parqués, dominó y cartas. Actividad de integración mensual. 	<ul style="list-style-type: none"> \$250.000 por cada taller. \$110.000 juegos de mesa \$150.000 actividades integración. 	<ul style="list-style-type: none"> Número de talleres de trabajo en equipo realizados. Evaluación de los trabajadores sobre la mejora en la capacidad para trabajar en equipo después de los talleres. 	<p>Una vez trimestralmente.</p> <p>Duración</p> <p>De 1 a 2 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Facilitador para talleres de trabajo en equipo y materiales. Juegos de mesa. Espacios recreativos y culturales.



Anexo_E-Memorias_Divulgación



CORPORACIÓN JUAN BOSCO
ACTA DE REUNIÓN

CIUDAD Y LUGAR:	Cali, Valle del Cauca Alfonso Bonilla Aragón Calle 83 # 26q - 130	FECHA:	DD	MM	AAAA
			13	09	2023
TIPO DE REUNIÓN:	Divulgación	ORDINARIA	<input checked="" type="checkbox"/>	EXTRAORDINARIA	<input type="checkbox"/>
HORA DE INICIO:	8:00am	HORA DE FINALIZACION: 12:00am			
RELATOR/A:	Jenny Kimberly Libreros G.	MODERADOR/A: Leidy J. Caro Vargas			



ASISTENTES	CARGO Y ZONA
1. Nirsa Beatriz Moreno	Subdirectora Técnica
2. Ana Julia Ibarguen	Coordinadora Posada de los sueños
3. Gloria Moyano Vega	Coordinadora Talento Humano
4. Eusebio Antonio Patiño	Representante Legal y Educador PPEC
5. Jenny Kimberly Libreros	Administradora SIG

AGENDA

1. Presentación elementos claves identificados y el plan de bienestar al equipo de Coordinación de la Corporación Juan Bosco.
2. Divulgación a todo el equipo de colaboradores de las dos sedes de la Corporación Juan Bosco.
3. Apreciaciones del diseño del plan de Bienestar.



CORPORACIÓN JUAN BOSCO ACTA DE REUNIÓN

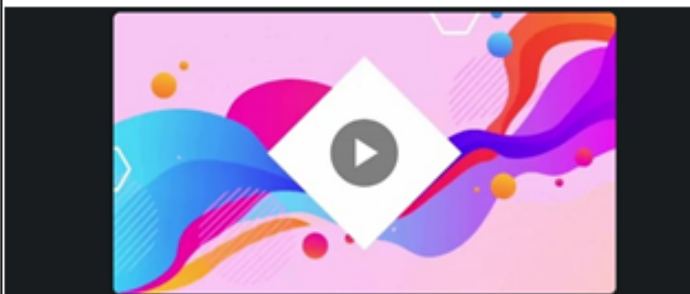
DESARROLLO



1. Para iniciar la divulgación del plan de bienestar diseñado para la Corporación Juan Bosco se realiza una breve presentación al equipo de Coordinación de la institución, la cual se trabajó de manera presencial y por los canales de comunicación directa de la siguiente manera:

El plan de bienestar que hemos elaborado para la Corporación Juan Bosco tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y el clima laboral de todos los colaboradores. Para darlo a conocer, hemos preparado una presentación breve que les explicará los beneficios, las actividades y los requisitos para participar en este plan. La presentación se realizará de forma presencial y también se enviará por los medios de comunicación internos de la institución.

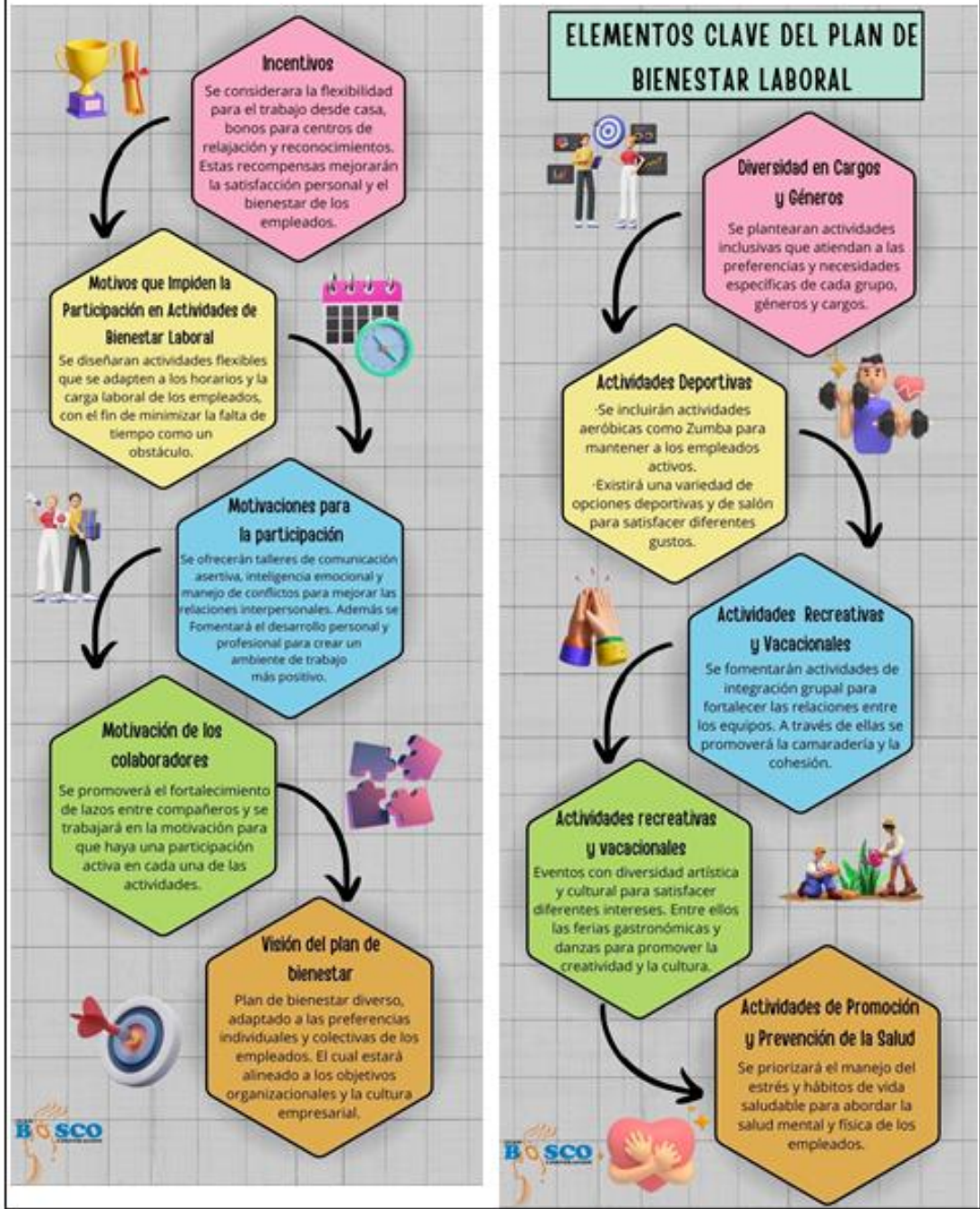
2. Se presenta el plan de bienestar a todo el equipo de colaboradores de la corporación por medio de un video en el cual podrán analizar los elementos claves identificados en el estudio de mercado realizado, (se adjunta video de presentación) https://youtu.be/5ptd_BQaYw0?si=bPOQKz3CsFB41KZc.





CORPORACIÓN JUAN BOSCO
ACTA DE REUNIÓN

Inicialmente se detalla los elementos claves:





CORPORACIÓN JUAN BOSCO ACTA DE REUNIÓN

El equipo de educadores de la Corporación Juan Bosco plasma en el canal de comunicación interna sus apreciaciones frente al diseño del plan de Bienestar propuesto para el año 2024.

WhatsApp Chat 1:

COORDINACION COMUNA 13 ANL... 8:52 a. m.
Que bacano Kim todo eso para nosotros, se ve que se tomaron el tiempo para tener en cuenta nuestras expectativas plasmadas en la encuesta que llenamos y que bueno que se tenga en cuenta para implementarlo a corto plazo. Bendiciones 🙏🙏

FABIAN ANDRES ARAGON GRAJA... 9:19 a. m.
En lo personal me gusto mucho las actividades y todo lo que se piensa realizar, que buen trabajo Kim. 🙌

Gmail Screenshot:

EQUIPO CJB
Asunto: Bienestar 2024

WhatsApp Chat 2:

COORDINACION COMUNA 13 ANL... 8:52 a. m.
Que bacano Kim todo eso para nosotros, se ve que se tomaron el tiempo para tener en cuenta nuestras expectativas plasmadas en la encuesta que llenamos y que bueno que se tenga en cuenta para implementarlo a corto plazo. Bendiciones 🙏🙏

FABIAN ANDRES ARAGON GRAJA... 9:19 a. m.
En lo personal me gusto mucho las actividades y todo lo que se piensa realizar, que buen trabajo Kim. 🙌

DEPARTAMENTO TALENTO HUM... 9:23 a. m.
Excelente. Una propuesta acorde a las expectativas de los empleados

ANGELA PATRICIA BARONA AMIL... 10:49 a. m.
Me parece maravilloso que piensen en nosotros 🙏 felicitades mi kim

KELLY JOHANA GAMBOA GARCES 11:10 a. m.
Felicitades Kim, se nota el esfuerzo y el estudio que han realizado para la ejecución del proyecto.

ARNOBIL CHOCHO NAZARITH 11:51 a. m.
🙌 excelente

LAURA MORENO BOTERO 3:39 p. m.
Muchas felicitaciones 🙏🙏 y muchas gracias por tener en cuenta nuestra voz, reconozco el esfuerzo y la generosidad en cada momento. Orgullosa 🙏🙏

OBSERVACIONES

- Se adjunta listado de asistencia de divulgación.

FIRMA DEL/A RELATOR/A

Jenny Kimberly Libreros Galviz y Leidy J. Caro Vargas.

Anexo_F-Lista_Asistencia_Divulgación



LISTADO DE ASISTENCIA

FECHA:	13 Septiembre 23	HORA DE INICIO:	8:00 am	HORA FINALIZACIÓN:	
FACILITADOR: <u>Heidy Caro Vargas y Jenny Kimberly Jibero</u>					
TIPO DE ACTIVIDAD					
Inducción / Reinducción	<input type="checkbox"/>	Reunión general	<input type="checkbox"/>	Capacitación	<input type="checkbox"/>
				Divulgación	<input checked="" type="checkbox"/>
				Sensibilización	<input type="checkbox"/>
				Entrenamiento	<input type="checkbox"/>
RELACIONADA CON:					
PROCESOS	<input type="checkbox"/>	CALIDAD	<input type="checkbox"/>	SST	<input type="checkbox"/>
				TEMA GENERAL	<input checked="" type="checkbox"/>
				Brigada de emergencia	<input type="checkbox"/>
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: <u>Divulgación Plan de Bienestar Anexo-D.</u>					

No	NOMBRE Y APELLIDO	No. CEDULA	CARGO	FIRMA	
1	Jhon Paul Rincon trejos	1144201349	Tecnico en sistemas	<i>[Signature]</i>	
2	Arnobal chus n.	14646848	Educador familiar	<i>[Signature]</i>	
3	Nissa Bertha Mora.	38562545	Subdirectora tecnica	<i>[Signature]</i>	
4	Ivan Dario Chavez Alvarez	1144181469	Profesional de área	<i>[Signature]</i>	
5	María del Socorro Mateo	27500716	Educadora	<i>[Signature]</i>	
6	Wilman Thomas Torres.	1048221722	Nutricionista dietista	Wilman Thomas Torres	
7	Vicki Wendero Boleo	116443333	Trabaja social	Vicki Wendero	
8	Rita Angélica Cuberas Valencia.	1.43943536.	Psicóloga.	Rita Cuberas	
9	Angela Patricia rodriguez	1144178434	Asiste admnis.	<i>[Signature]</i>	
10	Kelly Johana Garibay	1144187037	Coordinadora de Ceto	<i>[Signature]</i>	
11	Ana Julia Oborgue	43573441	Coordinadora	<i>[Signature]</i>	
12	Jessica Stefania Carpio S.	1087-707-154	Psicóloga	Jessica Carpio S.	
13	Monica Ospina M	38613488	Trab. social	Monica Ospina M	
14	Karla M Arroyo	1130658509.	AUX Administraci	K M Arroyo	
15	Tatiana Wendero Polanco	1.144.050.001	Preparador de files	<i>[Signature]</i>	
¿SE APLICÓ EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD?				SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
OBSERVACIONES:					

ISSCO

LISTADO DE ASISTENCIA

FECHA:	13 Septiembre 23	HORA DE INICIO:	8:00 am	HORA FINALIZACIÓN:	
FACILITADOR:					
Leidy Caro Vargas y Jenni Kimberly Libreras					
TIPO DE ACTIVIDAD					
Inducción / Reinducción	<input type="checkbox"/>	Reunión general	<input type="checkbox"/>	Capacitación	<input type="checkbox"/>
				Divulgación	<input checked="" type="checkbox"/>
				Sensibilización	<input type="checkbox"/>
				Entrenamiento	<input type="checkbox"/>
RELACIONADA CON:					
PROCESOS	<input type="checkbox"/>	CALIDAD	<input type="checkbox"/>	SST	<input type="checkbox"/>
				TEMA GENERAL	<input checked="" type="checkbox"/>
				Brigada de emergencia	<input type="checkbox"/>
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:					
Divulgación Plan de Bienestar Anexo D.					

No	NOMBRE Y APELLIDO	No. CEDULA	CARGO	FIRMA	
1	Eloira Czarate P.	31.474.423	Asistente contable	Eloira Czarate	
2	GLORIA MORAÑO	66213274	COORD. T. HUMANO	Gloria Moraño	
3	Jerson Rivera Saldaña	1000488.218	Gestor de Caso	Jerson Rivera	
4	Fabian Andrés Aragón Gr.	1143940900	Gestor d. caso	Fabian Aragón	
5	Enlein P.	15.433.839	Subgerente PP	Enlein P.	
6	Carolina Rodríguez	31565386	AUXILIAR DE COCINA	Carolina Rodríguez	
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
¿SE APLICÓ EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD?				SI <input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>
OBSERVACIONES:					

Anexo_G_Acta_Seguimiento_Gerencial# 01



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Junio 09 del 2023 / 2:00pm	Fecha/Hora final: Junio 09 del 2023/ 4:00pm
Lugar de la reunión¹: Calle 83 # 26q – 130 B/Alfonso Bonilla Aragón, Cali- Valle del Cauca y vía Teams	Empresa: CORPORACIÓN JUAN BOSCO
Proyecto: Plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco	Número de contrato: 20230216021654
Responsable del proyecto en la empresa: Gloria Eugenia Moyano Vega Coordinadora Talento Humano Gestión Talento Humano	Consultores: Leidy Johana Caro Vargas Jenny Kimberly Libreros Galviz Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p>Tema:</p> <p>1. Primer seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p>Diseñar un plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco, resultado de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la situación actual del Plan de bienestar 2. Trabajo de campo 3. Identificación de elementos clave. 4. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.

¹ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.


Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:

1. Matriz FODA o DAFO
2. Informe de investigación de mercados.
3. Elementos clave identificados.
4. Plan de bienestar laboral.
5. Memorias de la sesión de divulgación.
6. Lista de asistencia de la sesión de divulgación.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Gloria Eugenia Moyano Vega	Coordinadora Gestión Talento Humano	
Leidy Johana Caro Vargas	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Jenny Kimberly Libreros Galviz	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Juan Carlos Osma Rozo	Director del proyecto de consultoría.	

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

Anexo_H-2023_Acta_Seguimiento_Gerencial# 02



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Septiembre 14 del 2023 / 11:00am	Fecha/Hora final: Septiembre 14 del 2023/ 12:00pm
Lugar de la reunión¹: Calle 83 # 26q – 130 B/Alfonso Bonilla Aragón, Cali- Valle del Cauca y vía Teams	Empresa: CORPORACIÓN JUAN BOSCO
Proyecto: Plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco	Número de contrato: 20230216021654
Responsable del proyecto en la empresa: Gloria Eugenia Moyano Vega Coordinadora Talento Humano Gestión Talento Humano	Consultores: Leidy Johana Caro Vargas Jenny Kimberly Libreros Galviz Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p><i>Tema:</i></p> <p>2. En el marco de la segunda revisión gerencial del avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado, se realizó el segundo seguimiento gerencial con las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Matriz FODA o DAFO 2. Informe de investigación de mercados. 3. Elementos clave identificados. 4. Plan de bienestar laboral. 5. Memorias de la sesión de divulgación. 6. Lista de asistencia de la sesión de divulgación. 7. Se detallan las lecciones aprendidas. 8. Se precisan las recomendaciones para la Gerencia. <p>Como compromisos para el cierre de la consultoría, se establecen las siguientes actividades:</p>
--

¹ Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.



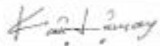
PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



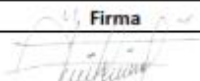
Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

9. Diligenciar y hacer firmar 2023-MGTH_F6_Acta_Satisfaccion_Consultoria.
10. Diligenciar y hacer firmar 2023- GTH_F7_Certificado_Innovacion_Empresarial
En la papelería institucional de la Corporación Juan Bosco.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Gloria Eugenia Moyano Vega	Coordinadora Gestión Talento Humano	
Leidy Johana Caro Vargas	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Jenny Kimberly Libreros Galviz	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Juan Carlos Osma Rozo	Director del proyecto de consultoría.	

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.