

**Plan de Bienestar Laboral para la empresa Idemcol S.A.S**  
**Informe Inicial Consultoría Empresarial**  
**20230215030726**

**Diana Milena Delgado Cantor**  
**Jeny Alejandra Herrera Grillo**

**Juan Carlos Osma Rozo**  
**Ingeniero Comercial**  
**Magíster en Dirección de Marketing**  
**Doctorando en Administración Gerencial**  
**Asesor metodológico**

**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, [abril de 2023]**

---

## Tabla De Contenido

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
<b>FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
<b>Contexto Empresarial.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....</b>	<b>8</b>
<b>Identificación del Problema .....</b>	<b>8</b>
<b>FASE PLANEACIÓN .....</b>	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Objetivos del Proyecto.....</b>	<b>10</b>
<b>Alcance del Proyecto.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.1</b>
<b>Marco de Referencia.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.2</b>
<b>Metodología de la Consultoría.....</b>	<b>17</b>
<b>FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS .....</b>	<b>21</b>
<b>Desarrollo del Plan de Trabajo.....</b>	<b>21</b>
<b>Seguimiento Gerencial.....</b>	<b>22</b>
<b>Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....</b>	<b>22</b>
<b>FASE CIERRE Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>24</b>
<b>Productos Finales.....</b>	<b>24¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Lecciones Aprendidas .....</b>	<b>26</b>
<b>Recomendaciones para la Gerencia .....</b>	<b>27</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>28</b>
<b>DATOS BÁSICOS DE LA CONSULTORÍA .....</b>	<b>29</b>
<b>Datos del Convenio .....</b>	<b>29</b>
<b>Datos de Registro de Consultores del proyecto.....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>31</b>

## Lista De Tablas

<b>Tabla 1. Alcance del proyecto .....</b>	<b>13</b>
<b>Tabla 2. Marco normativo plan de bienestar laboral en Colombia .....</b>	<b>135</b>
<b>Tabla 3. Matriz RACI del proyecto.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabla 4. Matriz Marco Lógico .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría.....</b>	<b>26</b>



## Lista de Ilustraciones

<b>Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i></b> .....	9
<b>Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i></b> .....	11
<b>Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i></b> .....	19
<b>Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i></b> .....	20



## Resumen Ejecutivo

La empresa IDEMCO S.A.S no cuenta con plan de bienestar laboral estructurado que aporte a la motivación de su talento humano, por ende, como objetivo general se propone el diseño de un plan de bienestar laboral para la organización a través de un proceso de consultoría que genere una mejora en el desempeño de los colaboradores, con base en la propuesta de actividades y elementos entregables como Matriz FODA, informe de investigación de mercados, elementos clave identificados, plan de bienestar laboral, memorias de la sesión de divulgación, lista de asistencia de la sesión de divulgación que rindan cuenta de la efectividad de las labores realizadas por parte del equipo consultor identificando los avances del proceso.

A partir de la implementación del proyecto de consultoría en la empresa IDEMCO S.A.S se logró la identificación de elementos claves que contribuyeron a la formulación idónea de un plan de bienestar laboral que se ajuste a las condiciones de la organización y las necesidades presentadas por los colaboradores, con actividades que se pueden ejecutar sujetas a los recursos económicos y humanos disponibles.

Se logra consolidar a través de una herramienta acertada de recolección de información cuáles son las preferencias de los empleados, y transformar las necesidades en alternativas de solución que generen un incremento en la motivación del personal, cumpliendo así con el objetivo principal del proyecto de consultoría, repercutiendo positivamente en la priorización del talento humano por parte de los directivos de la empresa, dándole el protagonismo al personal con el que cuentan como elemento clave para el logro de los planes y proyectos institucionales sin restar importancia al trato digno, conociendo la necesidad del personal de equilibrar su vida en los diversos entornos y aspectos en los que se desempeña.

**Palabras clave:** Bienestar, laboral, Incentivos, Plan

---

## Abstract

The company IDEMCO S.A.S does not have a structured labor welfare plan that contributes to the motivation of its human talent, therefore, as a general objective we propose the design of a labor welfare plan for the organization through a consulting process that generates an improvement in the performance of employees, based on the proposal of activities and deliverable elements such as SWOT Matrix, market research report, identified key elements, labor welfare plan, disclosure session memories, attendance list of the disclosure session that account for the effectiveness of the work done by the consulting team identifying the progress of the process.

From the implementation of the consulting project in the company IDEMCO S.A.S., it was possible to identify key elements that contributed to the ideal formulation of a labor welfare plan that adjusts to the conditions of the organization and the needs presented by the collaborators, with activities that can be executed subject to the economic and human resources available.

It is possible to consolidate through an accurate information gathering tool which are the preferences of the employees, and to transform the needs into solution alternatives that generate an increase in the motivation of the personnel, thus fulfilling the main objective of the consultancy project, positively impacting on the prioritization of human talent by the company's managers, giving prominence to the staff they have as a key element for the achievement of institutional plans and projects without undermining the importance of dignified treatment, knowing the need for staff to balance their lives in the various environments and aspects in which they work.

**Keywords:** Well-being, labor, Incentives, Plan.

---

## **Plan de Bienestar Laboral para la empresa Idemcol S.A.S**

### **Introducción**

El talento humano de una empresa es el pilar fundamental para que esta opere en armonía. Cuando las empresas priorizan el bienestar del empleado generando estrategias que conlleven a una calidad de vida y condiciones dignas dentro del rol que desempeñen en la empresa esta se vuelve mucho más productiva e incentiva al personal a proponer acciones conjuntas en pro de optimizar desde lo individual hasta lo colectivo las tareas diarias que desempeñan.

Chiavenato (Chiavenato, 2004) afirma que el bienestar laboral en una organización tiene como fin principal la protección de los intereses de los colaboradores en los contextos de su diario vivir laboral que le permita mejorar los demás contextos en los que este se desenvuelve.

Sin dejar de lado lo señalado por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (Schaufeli, et al, 2002) quienes afirmaron que cuando existe un nivel de compromiso dentro de las organizaciones se produce en los colaboradores un estado mental de satisfacción por la labor realizada. Entendiéndose que, el compromiso de un empleado es directamente proporcional a la motivación que él tenga dentro de la empresa, asociado a la percepción de respaldo que sienta frente a su rol dentro de la organización, y el interés que los altos mandos muestren en su bienestar como miembro de un equipo de trabajo.

Se propone un trabajo de consultoría en la empresa Idemcol S.A.S a través del diseño de un plan de bienestar laboral dirigido a todos los empleados y que propenda por plantear alternativas de solución ante las necesidades latentes en esta área de la empresa.

Como maestrandas en gerencia del talento humano este estudio contribuye a la aplicación de referentes teóricos en un escenario real empresarial retando a proponer ideas que generen un valor agregado a la empresa, teniendo como limitante el factor económico por ser una empresa pequeña con poco tiempo en el sector económico.

De igual manera, busca contribuir al octavo objetivo de la OCDE “suscitar el crecimiento financiero sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (OCDE) diseñando un plan de bienestar laboral que aporte a este fin y que vaya en conexidad con la disminución de la desigualdad.



La empresa objeto de la presente consultoría no cuenta con un plan de bienestar laboral que contribuya a la motivación de su equipo de trabajo, por ello, se formula un plan de trabajo que comprende desde la fase de diseño y recolección de la información relevante como los antecedentes organizacionales, hasta el análisis situacional y la divulgación de productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.

### **Fase Formulación del Problema**

En aras de identificar el problema central de la empresa Idemcol S.A.S se formula una consultoría desde la línea de psicología, educación y cultura orientada a responder ¿Cómo un plan de bienestar laboral en la organización Idemcol S.A.S contribuye a mejorar el desempeño de su talento humano?

### **Contexto Empresarial**

La empresa Idemcol S.A.S fue fundada por los hermanos Cobos el 24 de enero de 2020, su actividad económica principal es de acuerdo con CIIU 2824 - Fabricación de maquinaria para explotación de minas y canteras y para obras de construcción. (DIAN)

Está ubicada en el barrio de Fontibón de Bogotá D:C en la avenida calle 17 número 126 a – 14. Su representante legal es la Sra. Marcela Cobos Mayorga, quien representa la organización familiar.

Su principal objetivo como empresa es la fabricación de estructuras metálicas de calidad para uso estructural, de maquinaria y obras de construcción, a través de la contratación de personal calificado, sea certificado o de aprendizaje empírico. Busca brindar trabajo estable con digna compensación a trabajadores cabezas de hogar.

En la actualidad cuenta con diez empleados, los cuales están contratados de acuerdo con la normativa nacional, con reconocimiento de seguridad social y prestaciones sociales. Se dividen en tres cargos, dos personas en el área administrativa, una persona como jefe de producción y siete personas como operarios.

La empresa desarrolla partes de maquinaria y maquinarias completas metálicas de para uso estructural, de maquinaria y obras de construcción; su principal cliente es Altron Ingeniería y Montajes S.A.S, con quien tiene una relación comercial desde su fundación. Ejecuta actividades comerciales creando partes de maquinaria, maquinaria completa, asesorías y montajes para otros clientes eventualmente.

---

La visión de sus fundadores es generar empleo a través de una actividad sostenible y de gran impacto, apuntando a optimizar la calidad de vida de su equipo y cumplir con los requerimientos de sus clientes, esperan obtener un crecimiento como organización desarrollando maquinaria para diferentes industrias.

### **Antecedentes de la Gestión del Talento Humano**

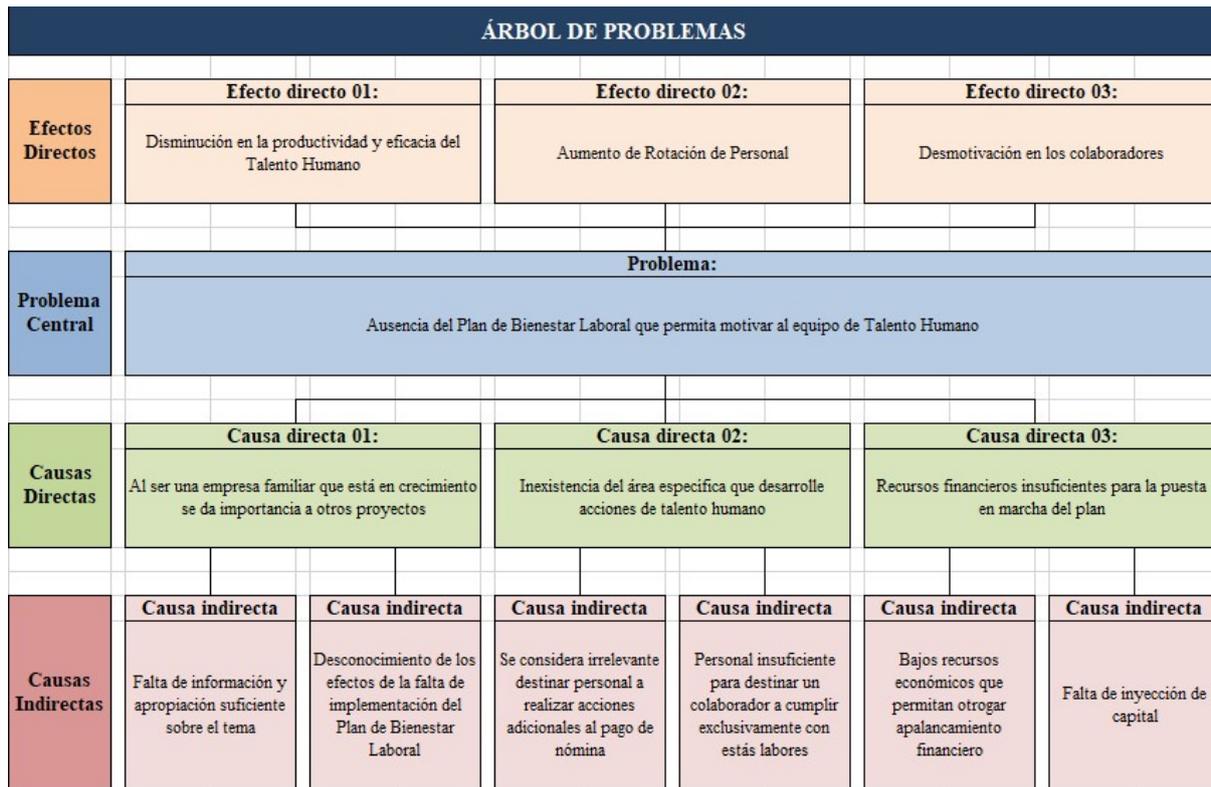
La empresa Idemcol S.A.S. no cuenta con un plan de bienestar laboral definido y estructurado, lo que ha generado incremento en la rotación de personal por la inexistencia de estrategias tácticas que promuevan la motivación del talento humano, más allá de una remuneración salarial pactada mediante un contrato laboral, sin embargo, proporciona auxilios económicos de tipo alimentario como un valor agregado.

### **Identificación del Problema**

Posterior a establecer las posibles vías de intervención en la empresa Idemcol S.A.S se identifica el problema central a intervenir a través de la consultoría utilizando la herramienta del árbol de problemas (Tabla 1). Este instrumento facilita la recopilación de información relevante que se debe considerar en el diagnóstico inicial y permite paulatinamente la depuración de datos para llegar al foco del problema.

#### **Ilustración 1. *Árbol de problemas***





Nota: Construcción propia, [2023].

### Fase Planeación

Posterior a la identificación del problema se clarifican los objetivos, delimita el alcance del proyecto y se define el plan de acción necesario para cumplir con el intención del proyecto de consultoría.

### Justificación

El presente trabajo de consultoría tiene como propósito indagar a través del trabajo de campo la necesidad real de la empresa Idemcol S.A.S. para establecer un plan de bienestar laboral que contribuya positivamente en motivar a los colaboradores de la organización sin discriminación alguna del cargo que desempeñen.

Idemcol S.A.S es una empresa de sector metalúrgico donde existen factores de riesgo por falta de incentivos que repercute negativamente en la alta rotación de personal, aunado al hecho que actualmente no cuentan con un plan de bienestar laboral estructurado; sin embargo, otorgan algunas bonificaciones a los colaboradores de forma fija; dichas bonificaciones no están inmersas en un plan como tal, sino que se ofertan como beneficios

salariales adicionales. Por ello, se propone un plan de bienestar laboral incremental que no deje de lado estos beneficios, sino que por el contrario los consolide y potencie con nuevos apoyos.

Un plan de bienestar laboral bien constituido, que tiene en cuenta los elementos disponibles de las empresas, el sector económico en el cual opera, los tipos de empleados que allí trabajan, y demás factores igual de relevantes, puede generar cambios positivos dentro de la empresa, propiciando el engagement, crecimiento en la producción, y aportando a la disminución de los indicadores de ausentismos y rotación.

Una de las limitaciones con las cuales cuenta Idemcol S.A.S es que al ser una MiPyme no es consciente aún de la importancia del desarrollo de este eje internamente, ni reconoce los efectos de falta de implementación o relevancia de contar con el personal adecuado para ejecutar estas labores, y por tanto no ha destinado de forma integral el recurso económico para la ejecución de propuestas transformadoras que generen valor agregado internamente a sus colaboradores.

IDEMCOL SAS se encuentra en periodo de crecimiento y da prioridad a otros proyectos, no tiene definida el área de Talento Humano y como se menciona anteriormente no cuenta con recursos financieros para la ejecución del plan de bienestar laboral, lo que como resultado nos deja la ausencia del plan de bienestar laboral que permita motivar, incrementar el desempeño y retención de los colaboradores a largo plazo.

### **Objetivos del Proyecto**

Partiendo de la estructuración del árbol de problemas se diagnosticó y analizó la situación actual de IDEMCOL S.A.S, identificando los problemas de la población por intervenir y seleccionando el problema central, posteriormente se debe establecer el propósito general del proyecto de la consultoría.

#### ***Objetivo General***

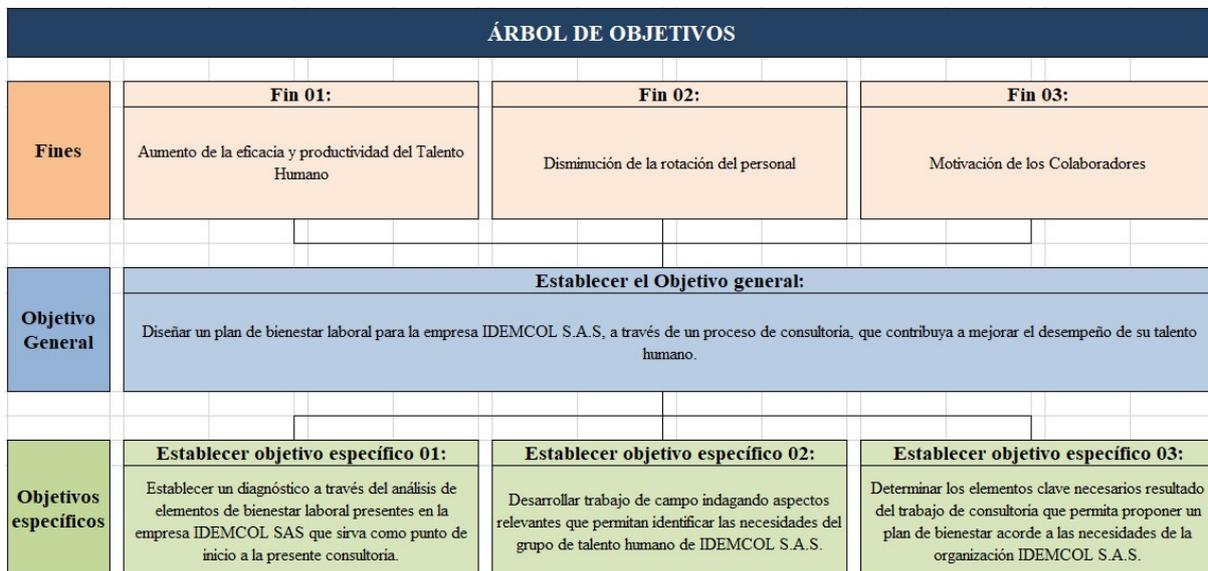
Diseñar un plan de bienestar laboral para la empresa IDEMCOL S.A.S, a través de un proceso de consultoría, que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano.



**Objetivos Específicos**

- ✓ Establecer un diagnóstico a través del análisis de elementos de bienestar laboral presentes en la empresa IDEMCOOL SAS que sirva como punto de inicio a la presente consultoría.
- ✓ Desarrollar trabajo de campo indagando aspectos relevantes que permitan identificar las necesidades del grupo de talento humano de IDEMCOOL S.A.S.
- ✓ Determinar los elementos clave necesarios resultado del trabajo de consultoría que permita proponer un plan de bienestar acorde a las necesidades de la organización IDEMCOOL S.A.S.

**Ilustración 2. Árbol de objetivos**



Nota: Construcción propia, [2023].

**Alcance del Proyecto**

En este punto se demarca el alcance del proyecto de consultoría desde el diseño de un plan de bienestar laboral de la organización IDEMCOOL S.A.S con base en la propuesta de actividades y elementos entregables que rindan cuenta de la efectividad de las labores realizadas por parte del equipo consultor identificando los avances del proceso.



**Tabla 1. Alcance del proyecto**

**Alcance del Proyecto**

No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis de la situación actual del plan de bienestar laboral.	A	Matriz FODA.
2	Realizar 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**

Para ampliar la información y percibir mejor la problemática de la empresa Idemcol S.A.S, a continuación, se relacionan los conceptos principales de la intervención del proyecto y los modelos referencia en los cuales se fundamenta la propuesta de la consultoría.

**Marco Conceptual**

En la actualidad, el Bienestar Laboral es uno de los aspectos más relevantes para las sociedades en Colombia, dado que, la calidad de vida laboral está relacionada con la productividad y perdurabilidad en las empresas. Atender aspectos como la salud mental y física de los colaboradores, es fundamental para mitigar que estén desmotivados o les sean atractivas otras organizaciones. Chiavenato (2004) afirma que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, busca satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que mejoren sus condiciones de vida, de igual manera busca la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

Por lo anterior, las empresas han implementados programas, planes y/o áreas de bienestar, apuntando a la optimización de la calidad de vida de los empleados y generando entornos de trabajo saludables, tal como refiere la OMS, se considera un ambiente de trabajo saludable “el espacio en el que los colaboradores y jefes aportan en un proceso de mejora continua para originar y resguardar la integridad del ambiente de trabajo”. Por lo cual, los planes de bienestar están diseñados para atender diferentes esferas de la vida laboral de los trabajadores, con actividades de ocio, flexibilidad laboral, incentivos económicos y reconocimiento, y así lograr la satisfacción al ejercer sus funciones laborales, lo que influye en el bienestar social y familiar de los empleados; y así mantener la motivación en la ejecución de las actividades. Los psicólogos Edward Deci y Richard Ryan clasifican la motivación en diferentes tópicos, se encuentra la motivación intrínseca, que se genera a partir de los factores internos de cada individuo, como la satisfacción personal; la motivación extrínseca, que es aquella inducida por elementos externos a la persona, como el aumento de su salario; también se puede clasificar en relación al carácter del estímulo, refiriéndose así a la motivación positiva y negativa, la primera se caracteriza porque la motivación se configura como un premio o recompensa, en el segundo caso el refuerzo de la conducta es asociado con una amenaza o castigo; y finalmente se clasifica también en función del nivel de necesidad del trabajador, es decir, motivación primaria, cuando el individuo actúa para satisfacer sus necesidades básicas, y motivación social, cuando la conducta del empleado se basa para ser aceptado en un ámbito social (Ryan, R & Deci, E., 2000). Así pues, Montilla, M., Burbano, C. y Matabanchoy, S. (2014) afirman que el premio va más allá de las remuneraciones económicas, es averiguar que las recompensas se vean reflejadas en ascensos, que desarrollen a los empleados a nivel profesional, generar reconocimiento de sus funciones con gracia y relevancia por parte de la empresa, y así mismo crear en los colaboradores un vínculo motivacional y sentido de pertenencia, a través de un sistema de recompensa por salario emocional que día a día recobra mayor relevancia en los distintos mercados.

### ***Definiciones***

**Bienestar Laboral:** Es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajador, su nivel de vida y el de su familia, que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las organizaciones.

---

**Entorno laboral saludable:** Para Casas & Klijn (2006) un entorno laboral saludable es aquel centro de trabajo en el que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, tanto a nivel de un buen ambiente físico, buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y ambiente laboral.

**Motivación:** El motivo que promueve a la acción, que en lo relativo al trabajo se concreta en la cantidad de energía y esfuerzo que una persona está dispuesta a poner en su trabajo.

**Salario emocional:** Muñoz (2011), define el salario emocional como “aquella variable retributiva compuesta por conceptos no económicos, destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional del empleado, con el objetivo de mejorar de forma global la calidad de vida del mismo y su entorno”.

### ***Marco Teórico***

Para el desarrollo de la consultoría y hablar de bienestar laboral, se deben analizar las necesidades de los colaboradores y la relación que éstos tienen con su desempeño, su motivación y permanencia en la organización, ya que como se ha mencionado anteriormente, el bienestar laboral se enfoca en brindar una mejor calidad de vida laboral, sin desatender las necesidades básicas de cada individuo, para esto hablaremos de la teoría de jerarquía de las necesidades creada por Abraham Maslow (1908-1970).

### ***Teoría de jerarquía de las necesidades***

En su obra, Una teoría sobre la motivación humana de 1943, Abraham Maslow plasmó la pirámide de necesidades de los individuos, relacionada en la ilustración (Pirámide de Maslow). Maslow afirma que para buscar la satisfacción de las necesidades se deben seguir ciertos niveles jerárquicos en una dirección específica, para ello el organiza las necesidades en 5 niveles, iniciando con las fisiológicas, seguida de las necesidades de seguridad, continuando con las sociales, de estima y por último se encuentra la autorrealización, de acuerdo con la teoría, la forma de suplir estas necesidades es atendiendo primero las necesidades de primarias o vitales del ser humanos como lo son las fisiológicas, de seguridad, hasta las sociales y continuar con los siguientes niveles que son de orden

---

psicológico. Según su etapa de vida el ser humano establece el orden y la jerarquía de los niveles siempre respetando la diferencia entre lo vital o de supervivencia y lo psicológico o de crecimiento, es de suma importancia suplir las necesidades por nivel satisfactoriamente, ya que, de lo contrario no podrá continuar con el siguiente nivel.

En la pirámide, se evidencia que del tercer nivel inicia la etapa de crecimiento, en la cual influye la vida laboral, por cual es de suma importancia que en el ámbito laboral se refuercen las necesidades sociales, haciendo parte al trabajador de las de los cambios organizaciones y las decisiones correspondientes y así crear sentido de pertenencia hacia la empresa. En los dos niveles superiores se centra el bienestar laboral, ya que la necesidad de estima se obtiene a través del salario emocional, finalmente tenemos la cúspide de la pirámide, el cual para alcanzarlo es un trabajo conjunto entre el colaborador y la empresa, para mantener la motivación y permanencia del colaborador.

Cabe resaltar que las necesidades representadas en la pirámide, se pueden suplir o alcanzar a través del trabajo, idealmente con el plan de bienestar laboral, que se enfoca en atender las necesidades integrales de los colaboradores.

Según Chiavenato (Chiavenato, 2005) se cuentan con distintos tipos de beneficios sociales, dentro de los principales se pueden nombrar: 1. Beneficios ejerciendo el cargo (seguros, bonificaciones, premios por meta cumplida, etc.) 2. Beneficios fuera del cargo, pero con vinculación laboral (descanso, alimentación, transporte, etc.) y por último estarían los beneficios fuera de la empresa ligados a la convivencia de la persona en otros entornos (recreación, actividades comunitarias, etc.).

## **Marco Normativo**

A continuación, se detalla la normatividad vigente en el territorio colombiano para el diseño de un plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos:



**Tabla 2. Marco normativo plan de bienestar laboral en Colombia**

Normatividad	Objeto
Constitución política de Colombia, Artículo 53 y 57.	<p>Art. 53. El Congreso expedirá el estatuto de trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales.</p> <p>Art 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.</p>
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1361 de 2009	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
Código sustantivo de trabajo CST	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

## **Metodología de la Consultoría**

El proyecto de consultoría se realiza adaptando las metodologías Project Management Body of Knowledge (PMBOK) y Marco Lógico. Se adapta el PMBOK para la estructura general del proyecto, y se toman tres elementos de Marco lógico para su desarrollo, siendo estos: el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz Marco Lógico.

El PMBOK es un documento creado por el PMI (Project Management Institute) que contempla dentro de su desarrollo procesos, prácticas, terminologías, recomendaciones y directrices para la ejecución de proyectos exitosos, permitiendo hacer seguimiento oportuno a las diferentes fases inmersas en dichos proyectos, teniendo como línea guía la experticia de unos métodos ya comprobados. El PMBOK cuenta con 5 fases, las cuales comprenden: iniciación, planificación, ejecución, seguimiento y control, y la fase cierre. (Rodrigues, 2023).

A su vez, el marco lógico es un instrumento de gestión de proyectos usado en el esbozo, proyección, realización y valoración de estos. cuenta con unas pautas metodológicas para dichos proyectos organizadas de forma secuencial, comprendidas de la siguiente manera: análisis de involucrados, del problema y de objetivos; elección de la estrategia óptima, obtener la estructura metódica del plan, sinopsis descriptiva de objetivos y acciones, indicadores, supuestos, valoración intermedia (formativa). El marco lógico propende por establecer las relaciones existentes entre los distintos niveles jerárquicos y las políticas y programas de la organización, en concordancia con las diferentes fases inmersas en el ciclo PHVA. (Ortegon, Pacheco, Prieto, 2005).

### ***Población***

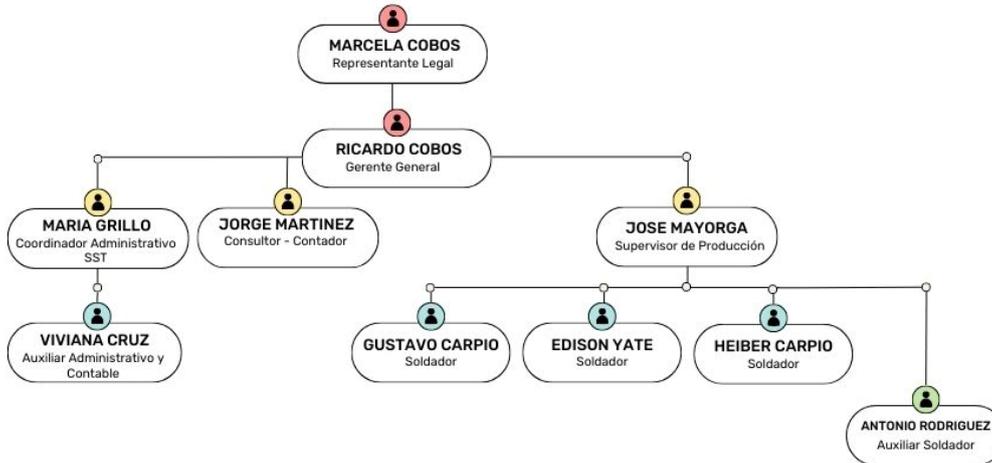
La caracterización de la población a intervenir mediante el proyecto de consultoría se inicia, con la caracterización de la estructura organizacional vigente de Idemcol S.A.S, la cual presenta la siguiente estructura organizacional:



### Ilustración 3. Estructura Organizacional



#### ORGANIGRAMA



Nota: Idemcol S.A.S, 2023.

La estructura organizacional de Idemcol S.A.S, es una estructura lineal basada en el principio de jerarquía, en una estructura básica y de cómoda comprensión, donde las decisiones se centran en una sola persona y es la responsable de éstas, en el caso de Idemcol S.A.S la figura es el Gerente General. En la estructura existen dos dependencias, las cuales son: el área de Administración y el área de Producción, éstas se agrupan en tres niveles jerárquicos: estratégico (Gerencia General), táctico (Coordinación Administrativa y Supervisión de Producción) y operativo (Auxiliares y Soldadores).

Para el desarrollo del proyecto de consultoría se trabajará principalmente con el área Administrativa, la cual está compuesta por dos personas, María Grillo la Coordinadora Administrativa y Viviana Cruz la Auxiliar Administrativa, y la Gerencia General a cargo del señor Ricardo Cobos. Eventualmente, se realizará trabajo de campo con las áreas de producción, donde se desarrollarán actividades con los auxiliares y soldadores.

Durante la implementación del proyecto de consultaría se intervendrá y será impactada toda la empresa IDEMCO S.A.S, es decir, sus 10 colaboradores, quienes se encuentran ubicados en la sede principal en la ciudad de Bogotá, en los diferentes niveles jerárquicos: estratégico, táctico y operativo.

**Stakeholders**

Con el fin de dirigirse al éxito de la consultoría se procede a identificar a los colaboradores dentro de la organización que se involucrarán y comprometerán en el desarrollo del proyecto, para trabajar en conjunto con el equipo consultor. Reconocer a los Stakeholders consiste en identificar a los colaboradores, sus familias, clientes o proveedores impactados por el proyecto de consultoría y evidenciar datos importantes sobre sus gustos, contribución e impacto en el éxito de éste. Los Stakeholders pueden encontrarse en distintos niveles dentro de la organización y poseer distintos grados de autoridad e interés. (PMI, 2008).

A través de la matriz RACI de los Stakeholders se podrá compilar, catalogar, estudiar y ponderar, de manera organizada información concerniente a los colaboradores, sus familias, clientes o proveedores involucrados o interesados en el proyecto. Con esta herramienta se caracterizan a los Stakeholders en referencia al rol por ejercer en el proyecto de consultoría para propender por su compromiso.

**Tabla 3. Matriz RACI del proyecto**

<b>RACI</b>				
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Autoridad</b>	<b>Consultar</b>	<b>Informar</b>
Análisis de la situación actual del plan de bienestar laboral.			Coordinador Administrativo	
Realizar trabajo de campo.	Consultores			
Identificación de elementos clave	Consultores	Coordinador Administrativo		
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional		Coordinador Administrativo		Alta Dirección

Nota: Construcción propia, [2023].



### Plan de Trabajo

A continuación, se formulan las actividades propuestas a ejecutar en el proyecto de consultoría en la empresa Idemcol S.A.S, ligadas al plan de trabajo propuesto en el cronograma por ejecutarse en la fase 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
<b>0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL</b>																													
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									■	■																		
<b>1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>																													
1.1.	Contexto Empresarial	■	■																										
1.2	Antecedentes de la Gestión de Talento Humano			■	■																								
1.2	Identificación del problema: Árbol de problemas.					■	■																						
<b>2. PLANEACIÓN</b>																													
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.															■	■												
2.7	Entrega Inicial																	■	■										
<b>3. IMPLEMENTACIÓN (EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN)</b>																													
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																	■	■	■	■	■	■	■	■				
3.1.1	Análisis de la situación actual del plan de bienestar laboral.																	■	■	■	■	■	■	■	■				
3.1.2	Realizar 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																					■	■	■	■	■	■	■	■
<b>4. CIERRE</b>																													
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**

En el desarrollo de esta fase se generan los productos establecidos en el alcance del proyecto, a través de la intervención en la organización. Los entregables correspondientes se relacionan al final de este informe.

### **Desarrollo del Plan de Trabajo**

La intervención elaborada en IDEMCOL S.A.S responde a la innovación en la gestión empresarial establecida y satisface las especificaciones del proyecto. A continuación, se exponen las acciones realizadas en desarrollo del plan de trabajo del proyecto de consultoría.

**Análisis de la situación actual del plan de bienestar laboral:** En conjunto con la Coordinación Administrativa de IDEMCOL S.A.S, se identificará el estado actual del plan de bienestar laboral, si bien de acuerdo al análisis de problemas, el plan de bienestar es inexistente, se realizan diversas actividades relacionadas con el bienestar laboral de colaboradores, las cuales son esenciales para el desarrollo e implementación del proyecto de consultoría. (ver Anexo\_A-Matriz\_FODA.)

**Realizar trabajo de campo:** Estudiar los beneficios ofrecidos en el nicho de mercado, efectuar intervención presencial en las instalaciones de la empresa IDEMCOL S.A.S e instaurar conversaciones con los colaboradores para identificar su satisfacción con las actividades de bienestar laboral actuales, cuáles son las expectativas para el plan de bienestar laboral y el desarrollo de la consultoría. (ver Anexo\_B-Informe\_de\_Investigación\_de\_mercados.)

**Identificación de elementos clave:** Reconocer, clasificar y describir los elementos claves, relevantes y necesarios relacionados con la empresa IDEMCOL S.A.S. para la elaboración del plan de bienestar. Diseñar y elaborar el plan de bienestar laboral para empresa IDEMCOL S.A.S. (ver Anexo\_C-Elementos\_clave\_identificados.), (ver Anexo\_D-Plan\_de\_Bienestar\_Laboral.)



### **Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad**

**institucional:** Presentar a la Gerencia y Coordinación Administrativa de IDEMCOL S.A.S el plan de bienestar laboral para la organización y demás anexos correspondientes a la consultoría. Difundir el plan de bienestar laboral de forma presencial a los colaboradores de la empresa con el fin de aumentar la capacidad institucional. (ver Anexo\_E-Memorias\_sesión\_de\_divulgación.), (ver Anexo\_F-Lista\_asistencia\_sesión\_de\_divulgación).

### **Seguimiento Gerencial**

A lo largo del desarrollo del proyecto de consultoría se ejecutan dos reuniones de seguimiento por parte de la Coordinación Administrativa de IDEMCOL S.A.S., de las cuales como evidencia se relacionan las actas de seguimiento que hace parte integral de la documentación del proyecto de 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**

En esta fase, se da por culminada la consultoría a la empresa IDEMCOL S.A.S teniendo como entrega final el informe que rinde cuenta de las modificaciones y recomendaciones dadas a la organización con el fin de contribuir positivamente a la gestión empresarial, priorizando su cliente interno y el bienestar de este.



**Tabla 4. Matriz Marco Lógico**

<b>MATRIZ MARCO LÓGICO</b>			
<b>Resumen Narrativo del Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medio de verificación</b>	<b>Supuesto</b>
	Aumento de la eficacia y productividad del Talento Humano	% de incremento del nivel de producción	Se logra el incremento de la eficacia y productividad del Talento Humano
<b>Fin</b>	Disminución de la rotación del personal	% de rotación del personal en el mes	Incrementa el sentido de pertenencia con la organización de los colaboradores
	Motivación de los Colaboradores	Resultados de encuestas de satisfacción	Incrementa la productividad y sentido de pertenencia con la organización de los colaboradores
<b>Propósito</b>	Diseñar un plan de bienestar laboral para la empresa IDEMCOL S.A.S, a través de un proceso de consultoría, que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano.	Cantidad de actividades ejecutadas del plan de trabajo	Se logran cumplir los objetivos del proyecto de consultoría

Nota: Cepal (2005).

## **Fase Cierre y Conclusiones**

En esta fase, se da por culminada la consultoría a la empresa IDEMCOL S.A.S teniendo como entrega final el informe que rinde cuenta de las modificaciones y recomendaciones dadas a la organización con el fin de contribuir positivamente a la gestión empresarial, priorizando su cliente interno y el bienestar de este.

### **Productos Finales**

La información de los productos resultado del proyecto de consultoría en la empresa IDEMCOL S.A.S se presentan en la siguiente tabla de forma consolidada. Como parte integral de la intervención, los productos se adjudican como anexos, de acuerdo con los nombres descritos previamente.



**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 laboral:	A	Documento con Matriz FODA	Anexo_A-Matriz_FODA
2	Realizar trabajo de campo	B	Documento con Informe de investigación de mercados	Anexo_B-Informe_de_Investigación_de_mercados
3	Identificación de elementos clave	C	Documento con Elementos clave identificados	Anexo_C-Elementos_clave_identificados
		D	Documento con 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_sesión_de_divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo_F-Lista_asistencia_sesión_de_divulgación

Nota: Construcción propia, [2023].

## Lecciones Aprendidas

A continuación, se relacionan las buenas prácticas y oportunidades de aprendizaje evidenciadas a través de la implementación del proyecto de consultoría mediante el cual se formuló el diseño de un plan de bienestar laboral para la organización IDEMCOL S.A.S.

A partir de la implementación del proyecto de consultoría en la empresa IDEMCOL S.A.S se logró la identificación de elementos claves que contribuyen a la formulación idónea de un plan de bienestar laboral que se ajuste a las condiciones de la organización y las necesidades presentadas por los colaboradores, con actividades que se pueden ejecutar sujetas a los recursos económicos y humanos disponibles.

Se logra consolidar a través de una herramienta acertada de recolección de información cuáles son las preferencias de los empleados, y transformar las necesidades en alternativas de solución que generen un incremento en la motivación del personal, cumpliendo así con el objetivo principal del proyecto de consultoría.

De igual manera, se promueve la interiorización por parte de los directivos de la empresa de priorizar el talento humano, reconociéndolo como el principal instrumento para alcanzar los objetivos institucionales, sin desconocer su condición de personas, que ameritan sentirse a gusto dentro de su entorno, y que desempeñan otros roles que requieren ser atendidos para mantener el equilibrio de su tiempo generando calidad de vida.

Durante el proyecto de consultoría se evidenció una comunicación y ejecución de trabajo profesional por parte de las consultoras, lo que permitió un desarrollo del proyecto transparente y equitativo, preservando las necesidades de la organización y el bienestar de los colaboradores. Respetando los límites planteados por la Gerencia durante del desarrollo de la consultoría, reflejando en el resultado el Plan de Bienestar esperado por la organización.

Por parte de la Gerencia se recomienda tener mayor contacto presencial durante los procesos de consultoría, a pesar de que se realizó trabajo de campo, reconocimiento de las instalaciones y gestión presencial, el proyecto de consultoría sería más atractivo si se desarrollará desde las instalaciones de IDEMCOL S.A.S. en relación constante con los colaboradores, la gerencia general y la coordinación administrativa.

---

## **Recomendaciones para la Gerencia**

Con el fin de orientarse por el fortalecimiento de la capacidad organizacional y la sostenibilidad de la innovación realizada mediante el proyecto de consultoría de talento humano, en el mediano y largo plazo; a continuación, se recomienda a la gerencia lo siguiente:

### ***Estrategias a mediano plazo:***

- 1.** Interiorizar la necesidad del área de Talento Humano, con el propósito de desarrollar las actividades propuestas, promover el cuidado y gestión de los colaboradores y así obtener las metas propuestas de la organización.
- 2.** Formalizar, implementar y divulgar el Plan de Bienestar Laboral con las actividades existentes, y las propuestas que no representan gastos económicos para la organización.
- 3.** Realizar seguimiento a los indicadores y gestión del Plan de Bienestar Laboral de la empresa y la satisfacción de los empleados con su implementación, apuntando a la toma de acciones correctivas en oportunidad que contribuyan a la mejora continua.

### ***Estrategias a largo plazo:***

- 1.** Establecer un presupuesto anual para el desarrollo y ejecución integral del Plan de Bienestar Laboral propuesto en el proyecto de consultoría.
- 2.** Contratar un Auxiliar de Talento Humano, para apoyar la gestión de las actividades del área entre ellas, la ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Laboral de la organización.



## Referencias

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](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf)

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. <https://gestiondeltalento humano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

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](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf)

ISOTools. (2022, 16 mayo). Modelo de Organización - Software ISO. Software ISO. <https://www.isotools.us/soluciones/personas/modelo-de-organizacion/>

Moran, M. (2020, 17 junio). Crecimiento económico - Desarrollo Sostenible. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

OIT. (2011). Sistema de gestión de la SST. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Ortegón, E. O., Pacheco, J. F. P., & Prieto, A. P. (2004). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. Naciones Unidas Cepal, 1. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf)

Project Management Institute – PMI. (2008). Guía Project Management Body of Knowledge (PMBOK). 7a Edición. [https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc\\_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D](https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D)

Red de Portales News Detail Page. (s. f.). <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/5-tipos-de-estructura-organizacional.html>

Rodriguez, N. (2023, 20 enero). PMBOK: qué es, para qué sirve, fases y herramientas. HubSpot. <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-pmbok>



### Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
<b>Nombre Estudiante 1</b>	Jeny Alejandra Herrera Grillo
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002124663">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002124663</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-3906-7309">https://orcid.org/0009-0003-3906-7309</a>
Enlace Google académico	<a href="https://scholar.google.es/citations?hl=es&amp;user=DIP-hVIAAAAJ">https://scholar.google.es/citations?hl=es&amp;user=DIP-hVIAAAAJ</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
<b>Nombre Estudiante 2</b>	Diana Milena Delgado Cantor
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002124426">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002124426</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0004-2858-5992">https://orcid.org/0009-0004-2858-5992</a>
Enlace Google académico	<a href="#">Diana Delgado - Google Académico</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
<b>Nombre Director Consultoría</b>	Juan Carlos Osma Rozo
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-9446-6623">https://orcid.org/0000-0002-9446-6623</a>
Enlace Google académico	<a href="https://scholar.google.es/citations?user=T2EhxAIAAAAJ&amp;hl=es">https://scholar.google.es/citations?user=T2EhxAIAAAAJ&amp;hl=es</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano

<b>Nombre</b>	
<b>Codirector</b>	Diana Carolina Hernández Gualdrón
<b>Consultoría</b>	
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**



Nota: Construcción propia, [2023].

## **Anexo\_B-Informe\_de\_Investigación\_de\_Mercados**

### **Tipo de Investigación:** Descriptiva

Como lo refiere (Esteban, Nicomedes) la investigación descriptiva tiene como fin principal la consolidación de datos sobre las cualidades, características, y demás aspectos relevantes propios de los procesos sociales; estos datos apuntan a la comprobación de hipótesis y resolución de preguntas de situaciones particulares de la población objeto de estudio.

### **Enfoque:** Mixto.

Sampieri (Roberto Hernández-Sampieri) define el enfoque mixto en la investigación como la suma de diversos procesos dentro de los cuales está inmersa la consolidación e interpretación de datos cuantitativos y cualitativos, para una posterior integración de estas que apunten a una interpretación más integral del fenómeno que se estudia.

**Población:** Trabajadores de la empresa IDEMCOL S.A.S, los cuales corresponden a 10 en su totalidad. Fuente: Gerencia General, empresa IDEMCOL. S.A.S.

### **Muestreo:** Censal.

Según (Hayes, 1999) Este tipo de muestreo aplica cuando se requiere conocer la totalidad de las opiniones de la población objeto de estudio, y es posible obtener fácil acceso a la obtención de la información.

### **Muestra:** 10 trabajadores.

**Técnica de recolección de información:** Encuesta aplicada a los empleados de la empresa IDEMCOL S.A.S.



*Formato de encuesta*

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL IDEMCOL S.A.S**

**OBJETIVO:**

La encuesta de Bienestar Laboral tiene como fin evaluar el nivel de satisfacción de los colaboradores frente a los beneficios existentes en la empresa IDEMCOL S.A.S, e identificar los elementos clave para el diseño del Plan de Bienestar Laboral para aumentar la eficacia, productividad y motivación del talento humano, y disminuir la rotación de personal.

- Por favor conteste según el enunciado:

**NOMBRE COMPLETO:**

**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:**

**CARGO:**

**FECHA DE DILIGENCIAMIENTO:**

*¿Qué tan satisfecho se encuentra con los siguientes aspectos?*

- 1. ¿La organización lo motiva cuando alcanza sus objetivos y metas propuestas?**
  - a. Muy Satisfecho
  - b. Satisfecho
  - c. Neutral
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
- 2. ¿Cuenta con oportunidad de ascenso en la empresa?**
  - a. Muy Satisfecho
  - b. Satisfecho
  - c. Neutral
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho
- 3. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores?**
  - a. Muy Satisfecho
  - b. Satisfecho
  - c. Neutral
  - d. Insatisfecho
  - e. Muy insatisfecho

*Califique de 1 a 5 los siguientes aspectos, donde 1 es bajo y 5 es alto:*

- 4. ¿Cree que las actividades de bienestar laboral realizadas durante el año son las suficientes para los colaboradores?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



5. **¿Las actividades de bienestar laboral están dirigidas para todos los colaboradores?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. **¿Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

*De acuerdo con cada uno de los siguientes enunciados, elija la opción que más lo identifica.*

7. **¿Cuál actividad prefiere para las jornadas de promoción y prevención de la salud?**
- a. Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad.
  - b. Salud visual.
  - c. Autocuidado y Nutrición.
  - d. Jornadas de vacunación.
  - e. Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias.
8. **De las siguientes opciones ¿Cuál elegiría para integración familiar?**
- a. Bonos de cine.
  - b. Descansos remunerados.
  - c. Descuentos en sitios recreacionales.
  - d. Apoyos escolares.
  - e. Bonos de alimentación.
9. **De las siguientes áreas ¿En cuál le gustaría obtener mayor información constantemente?**
- a. Vivienda
  - b. Recreación
  - c. Educación
  - d. Seguridad social
  - e. Pre pensionados
10. **¿Con qué frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?**
- a. Mensual
  - b. Bimestral
  - c. Trimestral
  - d. Semestral
  - e. Anual

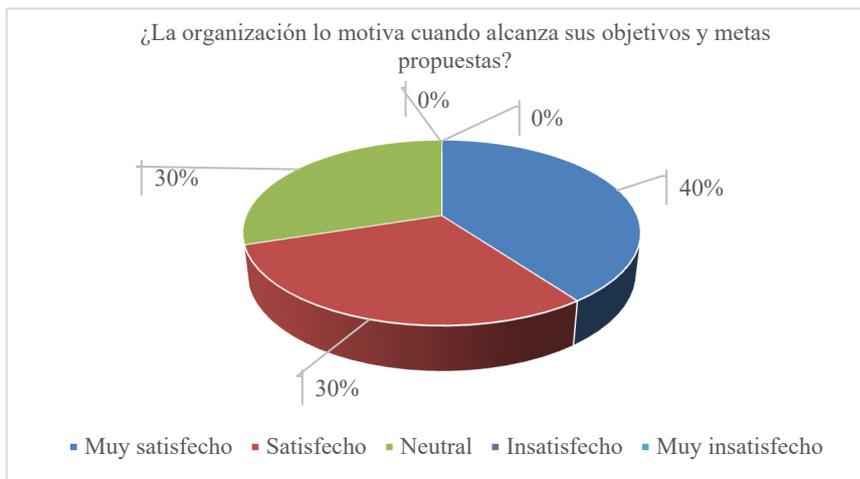
*Análisis de resultados de encuesta*

**RESULTADOS ENCUESTA BIENESTAR LABORAL IDEMCO S.A.S**

*En las siguientes respuestas los colaboradores expresaron su nivel de satisfacción referente a cada enunciado:*

**1. ¿La organización lo motiva cuando alcanza sus objetivos y metas propuestas?**

<b>Tabla de Frecuencia</b>			
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
Muy satisfecho	4	0,4	40%
Satisfecho	3	0,3	30%
Neutral	3	0,3	30%
Insatisfecho	0	0	0%
Muy insatisfecho	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

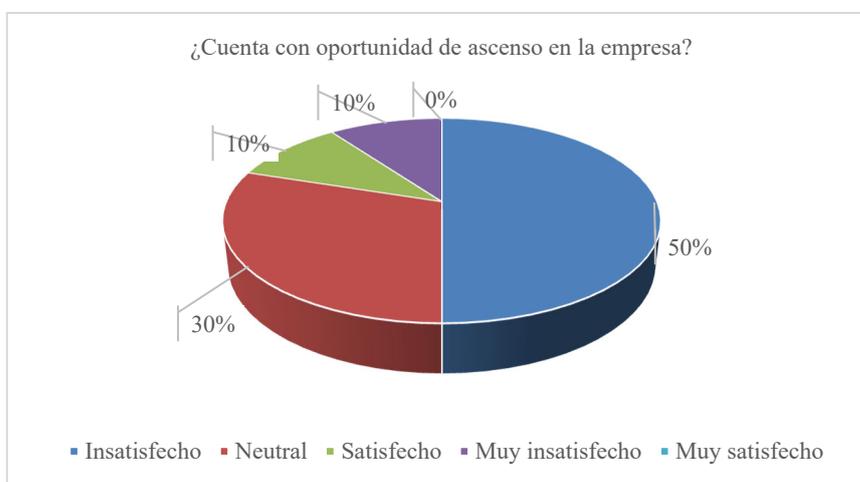


**Análisis:** Los colaboradores de la empresa IDEMCO S.A.S, se muestran en gran medida satisfechos con las estrategias de motivación actuales brindadas por el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas, estas estrategias son reconocimientos económicos extralegales y de descanso remunerado, no obstante, no son constantes, ni las otorgan con equidad durante el tiempo de labor. Es de suma importancia establecer en el Plan de Bienestar el objetivo y condiciones de dicho beneficio para sostener la igualdad y transparencia al otorgarlo a los colaboradores.



2. ¿Cuenta con oportunidad de ascenso en la empresa?

Tabla de Frecuencia			
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
Insatisfecho	5	0,5	50%
Neutral	3	0,3	30%
Satisfecho	1	0,1	10%
Muy insatisfecho	1	0,1	10%
Muy satisfecho	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

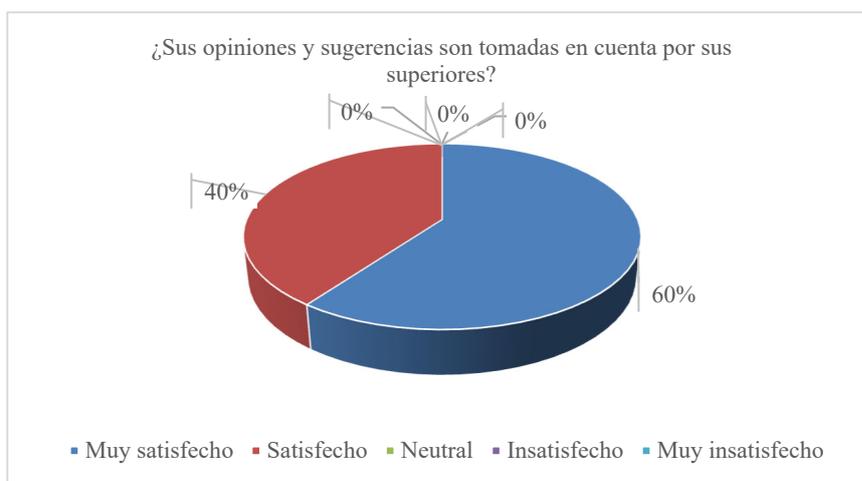


**Análisis:** En la empresa IDEMCOL S.A.S las oportunidades de ascenso son limitadas, dado el tamaño de la organización y su estado actual de desarrollo como Pyme, esto refleja gran insatisfacción en sus colaboradores, quienes, de acuerdo con los resultados de la presente encuesta, se encuentran en gran medida insatisfechos por las oportunidades de crecimiento profesional, sin embargo, en el área administrativa se evidencia una satisfacción por el proceso de capacitación de la auxiliar administrativo y contable. En el Plan de Bienestar Laboral, se incluirá el beneficio de capacitación y desarrollo de habilidades profesionales, que aporten al crecimiento y formación de los colaboradores de la empresa y así aumentar su satisfacción con su desarrollo en la organización.



3. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores?

Tabla de Frecuencia			
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
Muy satisfecho	6	0,6	60%
Satisfecho	4	0,4	40%
Neutral	0	0	0%
Insatisfecho	0	0	0%
Muy insatisfecho	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** De acuerdo con los resultados, los colaboradores de la empresa IDEMCOL S.A.S, están en su totalidad satisfechos con la atención recibida a sus opiniones y sugerencias, dado que los líderes de los equipos muestran apertura a la comunicación directa, valorando el conocimiento en sus áreas de experiencia y tomando en cuenta las opiniones para la toma de decisiones. Sostener el canal de comunicación directo es uno de los retos presentes en la organización, ya que, esto motiva a los colaboradores a ejecutar sus funciones y sentir la importancia que tienen durante el proceso, por lo cual, se debe mantener en el tiempo y reflejarse como buena práctica en el Plan de Bienestar Laboral.



En función de dar respuesta a los siguientes enunciados los colaboradores calificaron de 1 a 5 según su consideración, siendo 1 bajo y 5 alto.

**4. ¿Cree que las actividades de bienestar laboral realizadas durante el año son las suficientes para los colaboradores?**

Tabla de Frecuencia			
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
3	4	0,4	40%
2	3	0,3	30%
4	2	0,2	20%
1	1	0,1	10%
5	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

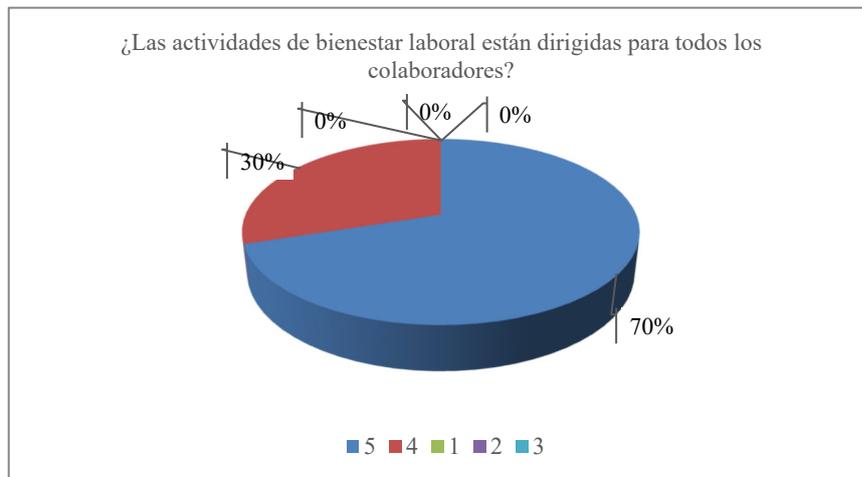


**Análisis:** Los colaboradores de la empresa IDEMCO S.A.S consideran que el número de actividades de Bienestar Laboral realizadas durante el año actualmente en la empresa es bajo, ya que, estas actividades se concentran en el fin de año y no son constantes en la organización. En el desarrollo del Plan de Bienestar Laboral, se propondrá implementar un cronograma de actividades de bienestar a ejecutar con el fin de incrementar la frecuencia de las mismas, teniendo en cuenta las posibilidades económicas y de tiempo de la organización.



**5. ¿Las actividades de bienestar laboral están dirigidas para todos los colaboradores?**

Tabla de Frecuencia			
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
5	7	0,7	70%
4	3	0,3	30%
1	0	0	0%
2	0	0	0%
3	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Las actividades de Bienestar Laboral actuales de la empresa IDEMCO S.A.S, son dirigidas para todos los colaboradores de la empresa, lo cual se refleja en la presente encuesta, donde los trabajadores calificaron alto la cobertura de las actividades realizadas. En el Plan de Bienestar Laboral, se sostendrá la forma de ejecución de las actividades, con el fin de garantizar la cobertura a todos los colaboradores con acceso igualitario y equitativo para todos.

**6. ¿Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo?**

Tabla de Frecuencia			
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
5	5	0,5	50%
4	4	0,4	40%
3	1	0,1	10%
1	0	0	0%
2	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

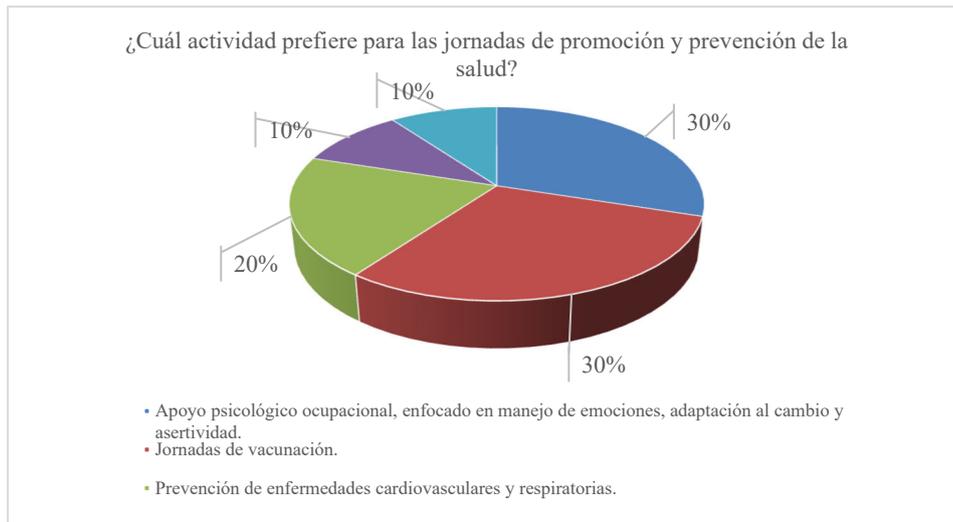


**Análisis:** Los colaboradores de la empresa IDEMCOL S.A.S consideran que sus compañeros facilitan la ejecución del trabajo, lo cual representa una ventaja para la organización en la ejecución de sus actividades. Al ser una Pyme, es fundamental contar con un clima laboral tranquilo y donde se refleje el colegaje durante el desarrollo de las tareas planeadas y así a través, del trabajo en equipo alcanzar los objetivos propuestos. Por medio del Plan de Bienestar Laboral, se buscará sostener las buenas prácticas y fomentar el trabajo en equipo con actividades de integración para los colaboradores de la empresa.

*En las siguientes respuestas los colaboradores escogieron la opción más acertada para cada uno, según el enunciado.*

**7. ¿Cuál actividad prefiere para las jornadas de promoción y prevención de la salud?**

Tabla de Frecuencia			
Alternativas	frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad.	3	0,3	30%
Jornadas de vacunación.	3	0,3	30%
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias.	2	0,2	20%
Salud visual.	1	0,1	10%
Autocuidado y Nutrición.	1	0,1	10%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

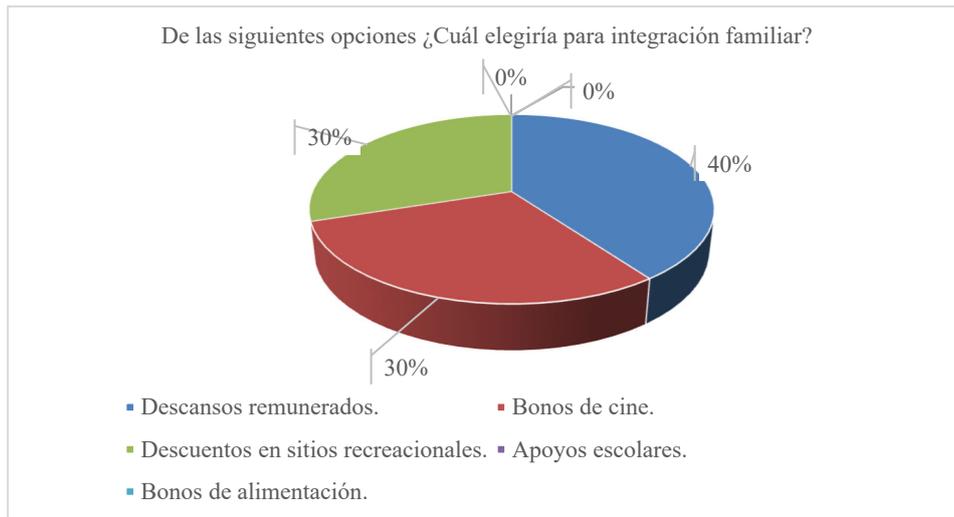


**Análisis:** Acorde con las respuestas de los colaboradores, todas las opciones presentes generan interés para las jornadas de promoción y prevención de la salud, no obstante, las opciones con mayor acogida fueron, apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad, y Jornadas de vacunación. Actualmente la empresa IDEMCO S.A.S, no ejecuta actividades relacionadas con el interés de los colaboradores, por lo cual, es una oportunidad en el Plan de Bienestar Laboral, generar alianzas estratégicas para dar alcance a las jornadas correspondientes y conservar la salud de los trabajadores.

**8. De las siguientes opciones ¿Cuál elegiría para integración familiar?**

Tabla de Frecuencia			
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
Descansos remunerados.	4	0,4	40%
Bonos de cine.	3	0,3	30%
Descuentos en sitios recreacionales.	3	0,3	30%
Apoyos escolares.	0	0	0%
Bonos de alimentación.	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>



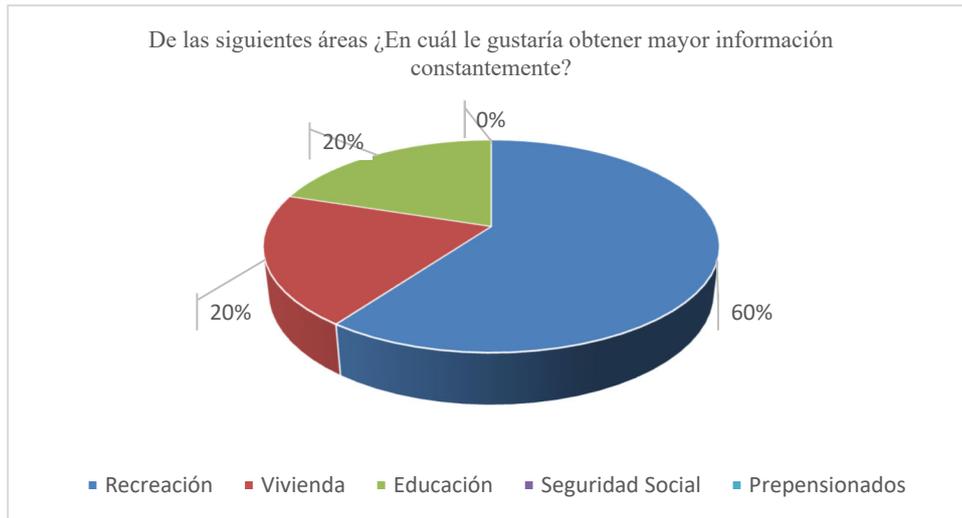


**Análisis:** Como beneficio de integración familiar, los colaboradores eligieron en mayor medida, descansos remunerados, sin embargo, los bonos de cine y descuentos en sitios recreacionales, también son de agrado de los colaboradores. Como se evidencio anteriormente, los descansos remunerados son una estrategia de motivación actual de la empresa IDEMCO S.A.S, no obstante, es importante resaltar la necesidad de equidad en la asignación de este beneficio, adicional, en el Plan de Bienestar Laboral, propondrá generar alianzas para los demás beneficios, de la mano de la caja de compensación familiar y clientes.

**9. De las siguientes áreas ¿En cuál le gustaría obtener mayor información constantemente?**

Tabla de Frecuencia			
Alternativas	frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Porcentual
Recreación	6	0,6	60%
Vivienda	2	0,2	20%
Educación	2	0,2	20%
Seguridad Social	0	0	0%
Prepensionados	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>



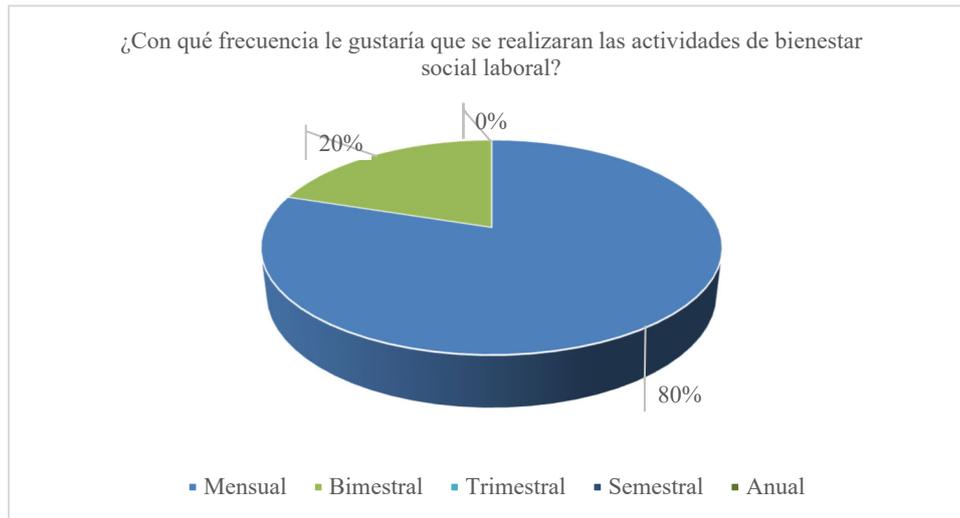


**Análisis:** Los colaboradores de IDEMCOL S.A.S manifiestan su inclinación por obtener principalmente información constante sobre recreación, no obstante, también es de su interés en menor medida información sobre vivienda y educación. Actualmente los colaboradores por su rango salarial, son posibles candidatos para percibir los subsidios otorgados por la caja de compensación familiar y el gobierno nacional, por lo cual, es de suma importancia brindar información constante sobre sus intereses. A través del Plan de Bienestar Laboral, se buscará generar jornadas de información con los aliados estratégicos de la organización, para garantizar a los colaboradores la cobertura e información necesaria sobre sus derechos y beneficios.

**10. ¿Con qué frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?**

<b>Tabla de Frecuencia</b>			
<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>	<b>Frecuencia Relativa Porcentual</b>
Mensual	8	0,8	80%
Bimestral	2	0,2	20%
Trimestral	0	0	0%
Semestral	0	0	0%
Anual	0	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>





**Análisis:** De acuerdo con el enunciado y las respuestas obtenidas, a la mayoría de colaboradores de la empresa IDEMCO S.A.S les gustaría que las actividades de bienestar laboral se ejecutaran con una frecuencia mensual, no obstante, en la dirección de la empresa, sostienen que la ejecución adecuada sería bimestral, en la actualidad, las actividades se realizan a fin de año, por lo que, no hay un cronograma y constancia de las mismas. En el Plan de Bienestar, se propondrá ejecutar actividades constantes y programadas, de acuerdo con las necesidades y posibilidades de la empresa, con el fin de tener un termino adecuado entre lo ideal para los colaboradores y la empresa.

## **Anexo\_C-Elementos\_clave\_identificados**

**Planificación de actividades de bienestar laboral:** Los incentivos que aporta la empresa IDEMCOL S.A.S no se encuentran estructurados como tal en un plan de bienestar laboral, por ello, difícilmente se puede hablar de una planificación en tiempo para ser aportados. A través de la consultoría estratégica se pretende establecer un cronograma de actividades que se ajuste a las necesidades identificadas y sea posible su ejecución teniendo en cuenta la carga laboral que se maneja en la empresa.

**Integración Familiar:** Teniendo en cuenta que IDEMCOL S.A.S es una empresa legalmente constituida, que paga en oportunidad los aportes parafiscales donde se incluye caja de compensación, puede articular con dicha entidad la habilitación de espacios lúdico-deportivos, así como el descuento en boletas de cine para los colaboradores de la empresa, dando lugar a satisfacer las necesidades encontradas en el instrumento de medición aplicado.

**Promoción y prevención en Salud:** Como resultado de la encuesta de medición se obtuvo que mayoritariamente los empleados prefieren actividades orientadas al apoyo psicológico y emocional, así como jornadas de vacunación de forma preventiva. (Hernandez, 2006) se refiere a la salud alterada o “salud en negativo”, y no solo perturba al hombre desde su individualidad, sino también a la organización y a las economías.

**Desarrollo del Talento Humano:** A través de los fondos de pensión y cesantías es posible habilitar espacios en la empresa para socialización de portafolio de servicios que se ajusten a la necesidad de cada colaborador. A su vez, las cajas de compensación ofrecen capacitación informal y formación para el desarrollo del talento humano con tarifas asequibles a cada categoría, que permiten el aprendizaje de nuevos conocimientos e inclusive el refuerzo de lo ya aprendido, dando lugar a la cualificación de personal que aporta a una mejora continua dentro de la organización.



## Anexo\_D-Plan\_de\_Bienestar\_Laboral



NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Planificación de actividades de bienestar laboral:	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Incapacidades pagas al 100%:</b> Realizar el pago del 100% del valor de la jornada laboral diaria en caso de incapacidad con el fin de no afectar el ingreso a los colaboradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar el pago de las incapacidades en nómina al 100% en cada liquidación de nómina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 600.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ecónomicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de incapacidades pagas al 100% en el mes / N° total de incapacidades en el mes * 100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Licencias remuneradas:</b> Otorgar licencias remuneradas de acuerdo con la necesidad de los colaboradores caso de calamidad doméstica u otros factores para dar solución en el tiempo y forma adecuados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brindar licencias remuneradas a los colaboradores según solicitudes recibidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 600.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ecónomicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia y Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de licencias otorgadas en el mes / N° total de licencias solicitadas en el mes * 100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Alianzas estratégicas:</b> Implementar en el ámbito de bienestar laboral alianzas estratégicas con el fin de brindar otros servicios, productos, descuentos y/o promociones de interés para sus colaboradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar alianzas con:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Banco Davivienda</li> <li>Plan Complementario Compensar</li> <li>Plan Premiun Sanitas</li> <li>Caja de Compensación Familiar - Compensar</li> <li>ARL SURA</li> <li>Fondos de Pensiones y Cesantías</li> <li>Entidades Promotoras de Salud</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 230.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trimestral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° alianzas realizadas / N° total de alianzas identificadas * 100</li> <li>N° de convenios utilizados por los colaboradores / N° total de convenios posibles * 100</li> </ul>



NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
<b>Integración Familiar:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Auxilio de nacimiento:</b> Brindar un bono en dinero por correspondiente al 20% del SMMLV al colaborador en el mes de nacimiento de su hijo, dinero que se consigna en la nómina con el fin de conmemorar el nacimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consignar bono al colaborador en el mes de nacimiento de su hijo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 232.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ecónomicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de auxilios otorgados en el año / Nº total de nacimiento de hijos de colaboradores en el año * 100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tus logros son nuestros logros:</b> Conceder al colaborador un día hábil para asistir a su ceremonia de grado o acompañar la ceremonia y celebración de algún miembro de su grupo familiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Otorgar el día hábil al colaborador para asistir a la ceremonia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 50.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos / Económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de días otorgados en el año / Nº total de solicitudes de los colaboradores en el año * 100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Celebra la vida:</b> Realizar una reunión con los colaboradores para celebrar sus cumpleaños. En esta reunión se hace entrega de un obsequio físico y se comparte una torta por motivo de cumpleaños</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Celebrar cumpleaños de los colaboradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$600.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ecónomicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de reuniones realizadas en el año / Nº reuniones programadas en el año * 100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Comparte en Familia:</b> Reconocen a la familia como eje fundamental de los colaboradores a través de una anqueta entregada en el mes de diciembre con el fin fomentar el amor, unión y la importancia de estar juntos y compartir en todos los momentos de la vida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entregar anqueta a los colaboradores en diciembre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$800.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ecónomicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº anquetas entregadas / Nº total de colaboradores * 100</li> </ul>

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Promoción y prevención en Salud:	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Semana de la Salud y Bienestar:</b> Generar espacios con actividades orientadas a generar hábitos de vida saludables donde se divulga información relacionada con la salud y bienestar, con el fin de detectar y prevenir posibles condiciones de salud que afecten al colaborador a nivel personal, familiar y laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar capacitaciones de promoción y prevención durante el mes de julio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 100.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekónicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia y Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° capacitaciones ejecutadas / N° total de capacitaciones programadas en la semana * 100</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización exámenes médicos periódicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 700.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekónicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa / IPS Labor Vital</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° exámenes periódicos realizados / N° total de colaboradores * 100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Parqueadero:</b> Disponer de zonas de parqueadero, para los colaboradores usuarios de bicicletas, patinetas, motos y automóviles para mejorar su desplazamiento hasta la zona de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignar zonas de parqueadero para los colaboradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de plazas de parqueadero asignadas / N° total de solicitudes de los colaboradores * 100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Gimnasia laboral:</b> Realizar programa de pausas dirigido a todos los cargos y roles dentro de la empresa impactando en la disminución de accidentes laborales, disminución de lesiones o situaciones de estrés por la carga física o mental que se desarrolla en la actividad laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar jornadas de pausas laborales con colaboradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\$ 150.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanos / Ekónicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de pausas ejecutadas en el año / N° total pausas programadas en el año * 100</li> </ul>

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
<b>Promoción y prevención en Salud:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Auxilio educativo:</b> Brindar un auxilio económico para educación (técnico, tecnólogo o pregrado) para colaboradores que deseen desarrollar estudios alineados a su rol dentro de la empresa para incrementar sus habilidades y productividad de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar auxilio a los colaboradores para desarrollar estudios, de acuerdo con las solicitudes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• \$ 600.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de auxilios otorgados en el año / N° total de estudios realizados por colaboradores en el año *100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Programa de Formación IDEMCO:</b> Ejecutar serie de capacitaciones orientadas a apoyar el mejoramiento del desempeño, así con el proceso de inducción y reintroducción a los colaboradores permitiendo alinear su gestión a los retos o iniciativas de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer capacitaciones sobre la ejecución y funcionalidad de maquinaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• \$ 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación Administrativa / Proveedor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° capacitaciones ejecutadas en el año / N° total de capacitaciones programadas en el año *100</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar capacitación sobre manipulación de materia prima y herramientas propias de la labor a realizar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• \$ 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación Administrativa / Proveedor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° capacitaciones ejecutadas en el año / N° total de capacitaciones programadas en el año *100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo:</b> Desarrollar el proporcionando información, conocimientos y habilidades esenciales requeridas para mejorar las condiciones de trabajo y prevenir accidentes laborales de acuerdo con los riesgos que están expuestos en cada área de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar reintroducción corporativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• \$ 100.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos / Económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de colaboradores asistentes / N° total de colaboradores *100</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectuar el plan de capacitación mensual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• \$ 400.000</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos / Económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación Administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° capacitaciones ejecutadas en el mes / N° total de capacitaciones programadas en el mes *100</li> <li>• % de cumplimiento del plan de capacitación del SG-SST</li> </ul>	



## Anexo\_E-Memorias\_sesión\_de\_divulgación



Fecha: Bogotá D.C., 15 de septiembre de 2023  
 Hora inicio: 3:00 pm Hora fin: 6:00 pm

### ACTA DE REUNIÓN N° 03

CONSULTORÍA EMPRESARIAL - MAESTRÍA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO  
 Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano

#### PLAN DE BIENESTAR LABORAL IDEMCOL S.A.S.

##### Objetivo de Reunión:

Ejecutar la divulgación y entrega de los productos desarrollados durante el proyecto de consultoría en Talento Humano realizado por Jeny Alejandra Herrera Grillo y Diana Milena Delgado Cantor, asegurando su comprensión, alineación con los objetivos planteados y necesidades de la organización, y facilitar su posterior implementación, con el propósito de contribuir a mejorar el desempeño de su talento humano y lograr resultados de largo plazo.

##### Desarrollo:

Posteriormente a la culminación de las actividades definidas durante el proyecto de Consultoría en Talento Humano para la empresa IDEMCOL S.A.S, desarrollada como opción de grado de la MAESTRÍA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO, para las estudiantes, JENY ALEJANDRA HERRERA GRILLO identificada con cédula de ciudadanía número 1.014.264.573, DIANA MILENA DELGADO CANTOR identificada con cédula de ciudadanía número 1.092.347.212, en la presente se origina la divulgación y entrega de los productos obtenidos del proyecto de consultoría a la empresa IDEMCOL S.A.S, de la siguiente manera:

1. **Matriz FODA:** Se muestra técnica utilizada para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa IDEMCOL S.A.S, con las cuales se proporciona una visión actual integral de la organización para facilitar la toma de decisiones y desarrollo del proyecto de consultoría. Se expone el archivo **(Anexo\_A-Matriz\_FODA)**



Nota: Construcción propia, [2023].







**IDEMCOL S.A.S**  
**PLAN DE BIENESTAR LABORAL**

SECTOR PRODUCTIVO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PROCESOS	INDICADORES	PERIODO	RECURSOS	RESPONSABLE	PARÁMETROS
Mantenimiento y conservación de Infraestructura Material	• Mantener en óptimo estado de conservación y funcionamiento el patrimonio material de la institución.	• Inspección y mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura material.	• 1. Inspección y mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura material.	• 1. Estado de conservación de la infraestructura material.	• 1. Anual	• 1. Personal	• 1. Presupuesto asignado	• 1. 100% de cumplimiento de los trabajos programados.
	• Garantizar la seguridad y el bienestar de las personas que interactúan con la infraestructura material.	• Inspección y mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura material.	• 2. Inspección y mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura material.	• 2. Estado de conservación de la infraestructura material.	• 2. Anual	• 2. Personal	• 2. Presupuesto asignado	• 2. 100% de cumplimiento de los trabajos programados.
	• Optimizar el uso de los recursos asignados para el mantenimiento y conservación de la infraestructura material.	• Inspección y mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura material.	• 3. Inspección y mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura material.	• 3. Estado de conservación de la infraestructura material.	• 3. Anual	• 3. Personal	• 3. Presupuesto asignado	• 3. 100% de cumplimiento de los trabajos programados.
Mantenimiento y conservación de Infraestructura Humana	• Mantener en óptimo estado de conservación y funcionamiento el patrimonio humano de la institución.	• Capacitación y desarrollo de competencias de los colaboradores.	• 1. Capacitación y desarrollo de competencias de los colaboradores.	• 1. Nivel de capacitación de los colaboradores.	• 1. Anual	• 1. Personal	• 1. Presupuesto asignado	• 1. 100% de cumplimiento de los programas de capacitación.
	• Promover la salud y el bienestar de los colaboradores.	• Implementación de programas de salud y bienestar.	• 2. Implementación de programas de salud y bienestar.	• 2. Nivel de implementación de programas de salud y bienestar.	• 2. Anual	• 2. Personal	• 2. Presupuesto asignado	• 2. 100% de cumplimiento de los programas de salud y bienestar.
	• Fomentar la cultura de la calidad y la excelencia en el servicio.	• Implementación de programas de calidad y excelencia.	• 3. Implementación de programas de calidad y excelencia.	• 3. Nivel de implementación de programas de calidad y excelencia.	• 3. Anual	• 3. Personal	• 3. Presupuesto asignado	• 3. 100% de cumplimiento de los programas de calidad y excelencia.
	• Optimizar el uso de los recursos asignados para el mantenimiento y conservación del patrimonio humano.	• Implementación de programas de optimización de recursos.	• 4. Implementación de programas de optimización de recursos.	• 4. Estado de optimización de recursos.	• 4. Anual	• 4. Personal	• 4. Presupuesto asignado	• 4. 100% de cumplimiento de los programas de optimización de recursos.
Mantenimiento y conservación de Infraestructura Tecnológica	• Mantener en óptimo estado de conservación y funcionamiento el patrimonio tecnológico de la institución.	• Actualización y mantenimiento de equipos tecnológicos.	• 1. Actualización y mantenimiento de equipos tecnológicos.	• 1. Estado de conservación de los equipos tecnológicos.	• 1. Anual	• 1. Personal	• 1. Presupuesto asignado	• 1. 100% de cumplimiento de los trabajos programados.
	• Garantizar la seguridad y el bienestar de los usuarios de los servicios tecnológicos.	• Implementación de programas de seguridad y bienestar.	• 2. Implementación de programas de seguridad y bienestar.	• 2. Estado de implementación de programas de seguridad y bienestar.	• 2. Anual	• 2. Personal	• 2. Presupuesto asignado	• 2. 100% de cumplimiento de los programas de seguridad y bienestar.
	• Fomentar la cultura de la innovación y el desarrollo tecnológico.	• Implementación de programas de innovación y desarrollo tecnológico.	• 3. Implementación de programas de innovación y desarrollo tecnológico.	• 3. Estado de implementación de programas de innovación y desarrollo tecnológico.	• 3. Anual	• 3. Personal	• 3. Presupuesto asignado	• 3. 100% de cumplimiento de los programas de innovación y desarrollo tecnológico.
	• Optimizar el uso de los recursos asignados para el mantenimiento y conservación del patrimonio tecnológico.	• Implementación de programas de optimización de recursos.	• 4. Implementación de programas de optimización de recursos.	• 4. Estado de optimización de recursos.	• 4. Anual	• 4. Personal	• 4. Presupuesto asignado	• 4. 100% de cumplimiento de los programas de optimización de recursos.
Mantenimiento y conservación de Infraestructura Organizacional	• Mantener en óptimo estado de conservación y funcionamiento el patrimonio organizacional de la institución.	• Actualización y mantenimiento de procesos organizacionales.	• 1. Actualización y mantenimiento de procesos organizacionales.	• 1. Estado de conservación de los procesos organizacionales.	• 1. Anual	• 1. Personal	• 1. Presupuesto asignado	• 1. 100% de cumplimiento de los trabajos programados.
	• Garantizar la seguridad y el bienestar de los colaboradores.	• Implementación de programas de seguridad y bienestar.	• 2. Implementación de programas de seguridad y bienestar.	• 2. Estado de implementación de programas de seguridad y bienestar.	• 2. Anual	• 2. Personal	• 2. Presupuesto asignado	• 2. 100% de cumplimiento de los programas de seguridad y bienestar.
	• Fomentar la cultura de la calidad y la excelencia en el servicio.	• Implementación de programas de calidad y excelencia.	• 3. Implementación de programas de calidad y excelencia.	• 3. Estado de implementación de programas de calidad y excelencia.	• 3. Anual	• 3. Personal	• 3. Presupuesto asignado	• 3. 100% de cumplimiento de los programas de calidad y excelencia.
	• Optimizar el uso de los recursos asignados para el mantenimiento y conservación del patrimonio organizacional.	• Implementación de programas de optimización de recursos.	• 4. Implementación de programas de optimización de recursos.	• 4. Estado de optimización de recursos.	• 4. Anual	• 4. Personal	• 4. Presupuesto asignado	• 4. 100% de cumplimiento de los programas de optimización de recursos.

5. Se realiza análisis profundo y entrega de cada uno de los archivos digitales mencionados anteriormente, exponiendo las recomendaciones y lecciones aprendidas durante el proyecto de consultoría realizado por las estudiantes Jeny Alejandra Herrera Grillo y Diana





Milena Delgado Cantor y la empresa IDEMCOL S.A.S. Se informa a los representantes de la empresa que el Plan de Bienestar Laboral presente está sujeto a modificaciones según sus necesidades y a los cambios futuros de la organización, buscando siempre cumplir con los objetivos de aumentar la eficacia y la productividad del Talento Humano, disminuir la rotación del personal y sostener la motivación constante de los colaboradores, y así obtener las metas organizacionales.

Para constancia de lo anterior, se firma el quince (15) de septiembre del año 2023.



**Marcela Cobos Mayorga**  
Representante Legal  
IDEMCOL S.A.S.  
NIT: 901.359.067-3



**Ricardo Cobos Mayorga**  
Gerente General  
IDEMCOL S.A.S.  
NIT: 901.359.067-3



**María Grillo López**  
Coordinadora Administrativa  
Supervisor por la empresa – Proyecto de Consultoría  
IDEMCOL S.A.S.  
NIT: 901.359.067-3



**Jeny Alejandra Herrera Grillo**  
Estudiante  
Maestría en Gerencia de Talento Humano



**Diana Milena Delgado Cantor**  
Estudiante  
Maestría en Gerencia de Talento Humano



## Anexo\_F-Lista\_asistencia\_sesión\_de\_divulgación



Fecha: Bogotá D.C., 15 de septiembre de 2023

Hora inicio: 3:00 pm Hora fin: 6:00 pm

### LISTA DE ASISTENCIA

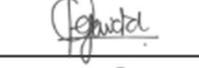
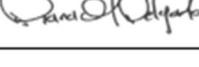
CONSULTORÍA EMPRESARIAL - MAESTRÍA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano

### DIVULGACIÓN PROYECTO DE CONSULTORÍA - PLAN DE BIENESTAR LABORAL IDEMCOL S.A.S.

#### Objetivo de Reunión:

Ejecutar la divulgación y entrega de los productos desarrollados durante el proyecto de consultoría en Talento Humano realizado por Jeny Alejandra Herrera Grillo y Diana Milena Delgado Cantor, asegurando su comprensión, alineación con los objetivos planteados y necesidades de la organización, y facilitar su posterior implementación, con el propósito de contribuir a mejorar el desempeño de su talento humano y lograr resultados de largo plazo.

Nº	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	Marcela Cobos Mayorga	Representante Legal	
2	Ricardo Cobos Mayorga	Gerente General	
3	María Grillo López	Coordinadora Administrativa Supervisor por la empresa – Proyecto de Consultoría	
4	Jeny Alejandra Herrera Grillo	Estudiante – Consultor	
5	Diana Milena Delgado Cantor	Estudiante - Consultor	
6			
7			



## Anexo\_G\_Acta\_Seguimiento\_Gerencial# 01



### PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

#### DATOS DEL ACTA

<b>Fecha/Hora inicio:</b> Junio 09 de 2023 / 5:00 pm	<b>Fecha/Hora final:</b> Junio 09 de 2023 / 6:00 pm
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> AV 17 N° 126 a – 14 – IDEMCOL S.A.S	<b>Empresa:</b> IDEMCOL S.A.S
<b>Proyecto:</b> Plan de Bienestar Laboral para la empresa Idemcol S.A.S	<b>Número de contrato:</b> 20230215030726
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b> Maria Udanid Grillo López Coordinador Administrativo Administrativa	<b>Consultores:</b> Jeny Alejandra Herrera Grillo Diana Milena Delgado Cantor Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

#### TEMAS TRATADOS<sup>2</sup>

<p><i>Tema:</i></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>El cual tiene como objetivo general: Diseñar un plan de bienestar laboral para la empresa IDEMCOL S.A.S, a través de un proceso de consultoría, que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de la situación actual del plan de bienestar laboral.</li> <li>2. Realizar trabajo de campo.</li> <li>3. Identificación de elementos clave.</li> <li>4. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.</li> </ol>
--

<sup>1</sup> Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

<sup>2</sup> Describir dentro del recuadro los temas tratados.

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**



<b>Número de acta:</b>	001
<b>Título del acta:</b>	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.
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 GERENCIAL<sup>3</sup>**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Maria Udanid Grillo López	Coordinador Administrativo IDEMCOL S.A.S	
Jeny Alejandra Herrera Grillo	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Diana Milena Delgado Cantor	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

**FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO**

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

<sup>3</sup> Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

## Anexo\_H\_F3\_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 15 de 2023 / 4:00 pm	Fecha/Hora final: Septiembre 15 de 2023 / 6:00 pm
Lugar de la reunión <sup>1</sup> : AV 17 N° 126 a – 14 – IDEMCO S.A.S	Empresa: IDEMCO S.A.S
Proyecto: Plan de Bienestar Laboral para la empresa Idemcol S.A.S	Número de contrato: 20230215030726
Responsable del proyecto en la empresa: Maria Udanid Grillo López Coordinador Administrativo Administrativa	Consultores: Jeny Alejandra Herrera Grillo Diana Milena Delgado Cantor Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

#### TEMAS TRATADOS<sup>2</sup>

<p><i>Tema:</i></p> <p>1. Segundo 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 para la empresa IDEMCO S.A.S, a través de un proceso de consultoría, que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>Las siguientes actividades se han completado satisfactoriamente en el marco de la segunda revisión gerencial del avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de la situación actual del plan de bienestar laboral.</li> <li>2. Realizar trabajo de campo.</li> <li>3. Identificación de elementos clave.</li> <li>4. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.</li> </ol>
--

<sup>1</sup> Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.

<sup>2</sup> 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.

Como compromisos para el cierre de la consultoría, se establecen las siguientes actividades:

1. Matriz FODA.
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 GERENCIAL<sup>3</sup>

Nombre	Cargo o rol	Firma
María Udanid Grillo López	Coordinador Administrativo IDEMCOL S.A.S	
Jeny Alejandra Herrera Grillo	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Diana Milena Delgado Cantor	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

<sup>3</sup> Firman los asistentes al seguimiento gerencial.