

**Plan de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio**  
**Informe Final Consultoría Empresarial**  
**Número del contrato-20240419030407**

**Edgar Yanavé Quintero**  
**Estudiante**

**Juan Carlos Osma Roza**  
**Director Del Proyecto**

**Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano**  
**Facultad Sociedad, Creatividad Y Cultura**  
**Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad**  
**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano**  
**Bogotá DC, agosto 2024**

---

---

## Tabla De Contenido

Resumen Ejecutivo .....	5
Introducción.....	8
Fase Formulación Del Problema .....	8
Contexto Empresarial.....	8
Antecedentes De La Gestión Del Talento Humano.....	9
Identificación Del Problema .....	9
Fase Planeación .....	10
Justificación.....	10
Objetivos Del Proyecto.....	11
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos .....	12
Alcance Del Proyecto .....	12
Marco De Referencia.....	13
Marco Teórico .....	13
Marco Normativo .....	18
Metodología De La Consultoría .....	19
Población.....	20
Stakeholders .....	22
Plan De Trabajo.....	23
Desarrollo Del Plan De Trabajo .....	24
Seguimiento Gerencial .....	25
Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....	25
Fase Cierre Y Conclusiones .....	1
Productos Finales.....	1
Lecciones Aprendidas .....	2
Recomendaciones Para La Gerencia.....	2
Referencias .....	4
Datos De Registro De Consultores Del Proyecto.....	6
Resultados.....	12

## Lista De Tablas

---

---

Tabla 1. Alcance Del Proyecto .....	13
Tabla 2. Marco Normativo .....	18
Tabla 3. Matriz Raci Del Proyecto.....	23
Tabla 4. Matriz Marco Lógico .....	1
Tabla 5. Descripción De Productos De La Consultoría .....	1



## **Lista de Ilustraciones**

Ilustración 1. Árbol De Problemas .....	10
Ilustración 2. Árbol De Objetivos .....	12
Ilustración 3. Estructura Organizacional .....	20
Ilustración 4. Plan De Trabajo.....	23



## **Resumen Ejecutivo**

En la siguiente investigación se buscó diseñar un plan de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio, a través de un proceso de consultoría, que contribuya al mejoramiento del desempeño de su talento humano, con base en la propuesta de actividades y elementos entregables, se incluyen la matriz FODA, el informe de investigación de mercados, los elementos clave identificados, el programa de bienestar laboral, documentos de soporte de la sesión de divulgación, la lista de participantes de la sesión de divulgación y las actas de seguimiento con la empresa.

El propósito de la consulta deberá establecerse a partir del diagnóstico y análisis de la situación actual, identificar los problemas poblacionales que requieren intervención y la selección del problema central a abordar en el proyecto, que desarrolla un árbol de problemas. El desarrollo de la consultoría se hizo en 4 fases: la primera fase es la formulación del problema, la segunda fase es la planeación, la tercera fase es implementación y monitoreo de las estrategias y la cuarta fase es el cierre y conclusiones. Se desarrolla mediante un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. La investigación descriptiva se utilizó porque permitió una descripción más completa de las percepciones de los empleados de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio sobre plan de bienestar laboral. Se contó con veintitrés participantes a quienes se les realizó una entrevista semiestructurada para conocer las prácticas actuales relacionado al bienestar laboral que realizan la empresa, las necesidades y recomendaciones de los colaboradores.

Entre los resultados relevantes están: los factores motivacionales que incentivan su rendimiento en el trabajo, las acciones concretas para el plan de bienestar laboral de la empresa, el trabajo en equipo y manejo de relaciones, las garantías del bienestar laboral y factores motivacionales de los trabajadores, para aceptar una oferta laboral. La empresa objetivo del estudio se destaca el interés en poner en práctica estrategias que mejoren las condiciones laborales de los empleados, con el fin de que el grupo se fortalezca y pueda perseguir y adquirir nuevas metas, la iniciativa facilitó la comunicación y el conocimiento de los colaboradores de la organización, lo que permitió recabar datos y necesidades de diagnóstico de la situación y creación del programa de bienestar de los trabajadores. Finalmente se desea fortalecer la capacidad institucional y brindar asistencia para la sesión de difusión, implementando estrategias que mejoren las condiciones laborales de los colaboradores, lo que permitirá al grupo fortalecerse y alcanzar nuevas metas.

---

**Palabras clave:** bienestar, consultoría, desempeño, beneficios, estrategias

### **Abstract**

The following research sought to design a work well-being plan for the company Droguerías Farmayá San Antonio, through a consulting process, which contributes to improving the performance of its human talent, based on the proposal of activities and deliverable elements such as SWOT matrix, market research report, identified key elements, workplace well-being plan, reports of the disclosure session, attendance list of the disclosure session and monitoring minutes done with the company.

The general purpose of the consultation must be established from the diagnosis and analysis of the current situation, the identification of the population problems that require intervention and the selection of the central problem to be addressed in the project. This is done by developing a problem tree. The development of the consultancy was done in 4 phases: the first phase is the formulation of the problem, the second phase is planning, the third phase is implementation and monitoring of the strategies, and the fourth phase is closure and conclusions. It is developed through a qualitative descriptive approach. Descriptive research was used because it allowed a more complete description of the perceptions of the employees of the company Droguerías Farmayá San Antonio regarding the work well-being plan. There were twenty-three participants who underwent a semi-structured interview to identify the current workplace well-being practices carried out by the company, the needs and recommendations of the collaborators.

Among the most relevant results are the motivational factors that encourage performance at work, concrete actions for the company's work well-being plan, teamwork and relationship management, guarantees of work well-being for workers. and motivational factors, to accept a job offer. The company targeted by the study highlights its interest in implementing strategies that improve the working conditions of employees, so that the group becomes stronger and can pursue and acquire new goals. The initiative facilitated communication and knowledge of the organization's collaborators, which made it possible to collect necessary data to define the diagnosis of the situation and design the worker well-being program. Finally, it is desired to strengthen institutional capacity and provide assistance

for the dissemination session, implementing strategies that improve the working conditions of collaborators, which will allow the group to strengthen itself and achieve new goals.

**Keywords:** well-being, consulting, performance, benefit, strategies



## **Plan de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio**

### **Introducción**

Se inicia el desarrollo de este trabajo con la fase de formulación del problema, presentando los procesos de la empresa, actividades referentes, antecedentes y contexto relacionados con el tema de consultoría, se explica de manera precisa la justificación, objetivos, alcance y métodos que se utilizarán para desarrollar esta consulta, que conforma la fase de planificación, este proceso continuará con el desarrollo, mediante la implementación y seguimiento de la estrategia junto con el plan operativo y de seguimiento asociado, que será la tercera fase. Finalmente, se considerarán los hallazgos, las lecciones aprendidas y las recomendaciones de gestión en relación con la fase de cierre e información.

### **Fase Formulación del Problema**

Al inicio del proyecto se identifica el problema en consulta con la dirección que se debe desarrollar, la idea del proyecto debe definirse en términos de la solución al desafío principal, lo que determinará la dirección de la consulta.

### **Contexto Empresarial**

Droguerías Farmayá San Antonio fue fundada en 2016 por Adriana F. Sosa Ruiz y opera en el mercado farmacéutico desde ese entonces, al principio, la farmacia solo ofrecía productos de cuidado personal y medicamentos básicos, por lo que la empresa solo contaba con tres vitrinas, con el paso de los años, los propietarios de la empresa recibieron asesoramiento de personas que ya estaban involucradas en este mercado y así comenzaron a desarrollarse. Luego de 5 años de operación, la farmacia se ha vinculado con farmacias Droxi Colombia, convirtiéndose así en el proveedor visible.

La empresa Droguerías Farmayá San Antonio tiene como domicilio principal de su actividad en la dirección, Calle No. 14E 43-75, barrio San Antonio en la ciudad de Villavicencio, Meta, Esta empresa fue constituida como Micro Empresa, se dedica a la venta al por mayor y al por menor productos farmacéuticos, medicamentos alopáticos, homeopáticos, dispositivos, suplementos dietéticos, cosméticos, productos de higiene y



artículos que no causen contaminación ni pongan en peligro la salud de los usuarios en la región de la Orinoquia , también conocida como Llanos Orientales, La empresa tiene dos sucursales en la misma ciudad de Villavicencio, y otra en el municipio de Puerto López, en el departamento del Meta. El equipo de trabajo está conformado por diez y ocho (18) Auxiliares de Farmacia, dos (2) Gerentes, un (1) consultor externo SG\_SST, Gerente, un (1) Administrador, un (1) Subgerente, un (1) profesional TH, dos (2) auxiliares de apoyo logístico, un (1) Contador Público Externo, un (1) Ingeniero de Sistemas Externo. El Programa SG\_SST y de Calidad para Droguerías se encuentra implementado desde el año 2018, y el administrador de riesgos laborales es SURA.

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

La empresa Droguerías Farmayá San Antonio, necesita seguir evolucionando y posicionando sus ventas, todos los colaboradores en cada puesto deben cambiar su perspectiva sobre cómo desempeñan sus funciones y convertirse en personas proactivas, y cómo, desde su posición, puede contribuir a que la empresa alcanza los objetivos estratégicos que se ha establecido.

Ante esto, el departamento de Recursos Humanos quiere desarrollar un programa de bienestar laboral para motivar a los empleados e invitarlos a transformarlos para alcanzar los objetivos de la empresa como equipo.

Lo anterior, es fundamental que el departamento de recursos humanos desarrolle continuamente herramientas que motive a los empleados a aprender continuamente para no frenar el desarrollo de los objetivos de la empresa.

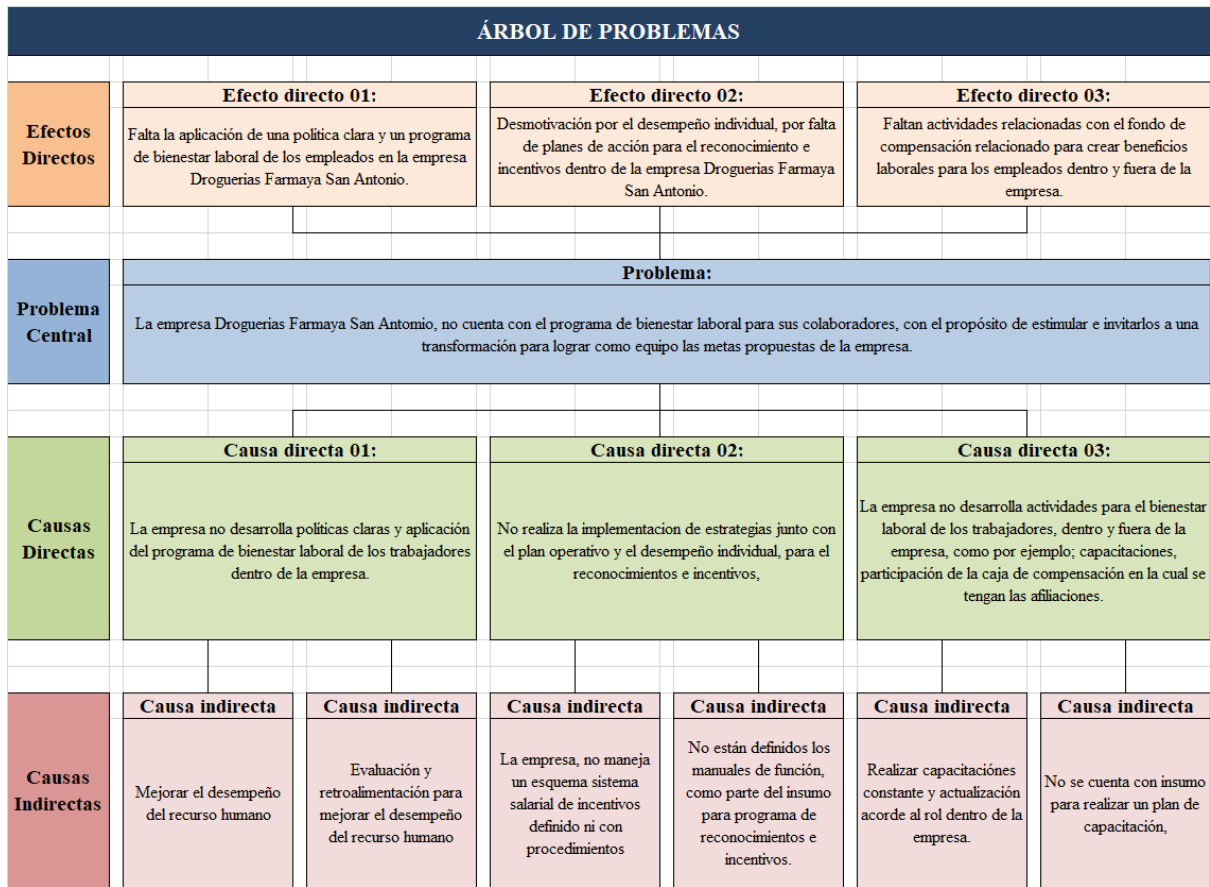
### **Identificación del Problema**

Una vez identificado todas las opciones para la intervención organizacional, el problema principal se abordará mediante la consultoría que se incluirá en el árbol de problemas (Tabla 1). En este caso, la información se organiza mediante un modelo de causa y efecto en forma de árbol que sintetiza las principales variables que intervienen en la situación problema. (DNP, 2016).



Falta una política clara y una política de bienestar de los empleados en la empresa.

Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota: Construcción propia, [2024].

### Fase Planeación

Una vez identificado el problema, se definieron los objetivos, se estableció el alcance del proyecto y se determinó el curso de acción requerido para lograr los objetivos de la consulta.

### Justificación

Este trabajo se basa en la importancia de los programas de bienestar laboral en Droguerías Farmayá San Antonio, servicios para la implementación del plan de bienestar de los empleados de una empresa, identificando los factores clave para alcanzar los objetivos del negocio.

Los estudios demostraron que la mayoría de los empleados están insatisfechos con los beneficios de sus empleadores, lo que influye en su bienestar y desempeño dentro y fuera de la empresa. Para Días Reyes (2020, p.53), el bienestar es un proceso continuo que tiene como objetivo crear, mantener y mejorar las condiciones que promuevan el desarrollo integral.

El conocimiento y la información proporcionada por el departamento de talento humano, establece las prioridades de la empresa a través de programas de beneficios que alientan a los empleados motivados y comprometidos con el logro de objetivos, por tanto, Droguerías Farmayá San Antonio busca crear un ambiente responsable que fomente el sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa, como resultado, se desarrolló una estrategia para el bienestar de los empleados.

Implementar un plan de bienestar en las pequeñas empresas es fundamental para mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, al mismo tiempo que se crea un ambiente de trabajo saludable y enriquecedor, impactando positivamente en el bienestar general de los empleados y contribuye al éxito de la organización.

La consulta pretende resaltar la importancia del plan para toda la empresa, desde la primera fase. Un estudio de diagnóstico permitirá identificar las necesidades y debilidades de la empresa en cada área.

Esta consultoría está enfocada a la empresa del sector farmacéutico ubicadas en la ciudad de Villavicencio Meta; proporcionar acciones integrales y dinámicas basadas en la experiencia de cada empleado combinadas con el desarrollo de la creatividad, la eficiencia, la participación de sus colaboradores y el compromiso para lograr los objetivos de la empresa.

### **Objetivos del proyecto**

El propósito general de la consulta deberá establecerse a partir del diagnóstico y análisis de la situación actual, la identificación de los problemas poblacionales que requieren intervención y la selección del problema central a abordar en el proyecto. Esto se hace desarrollando un árbol de problemas.



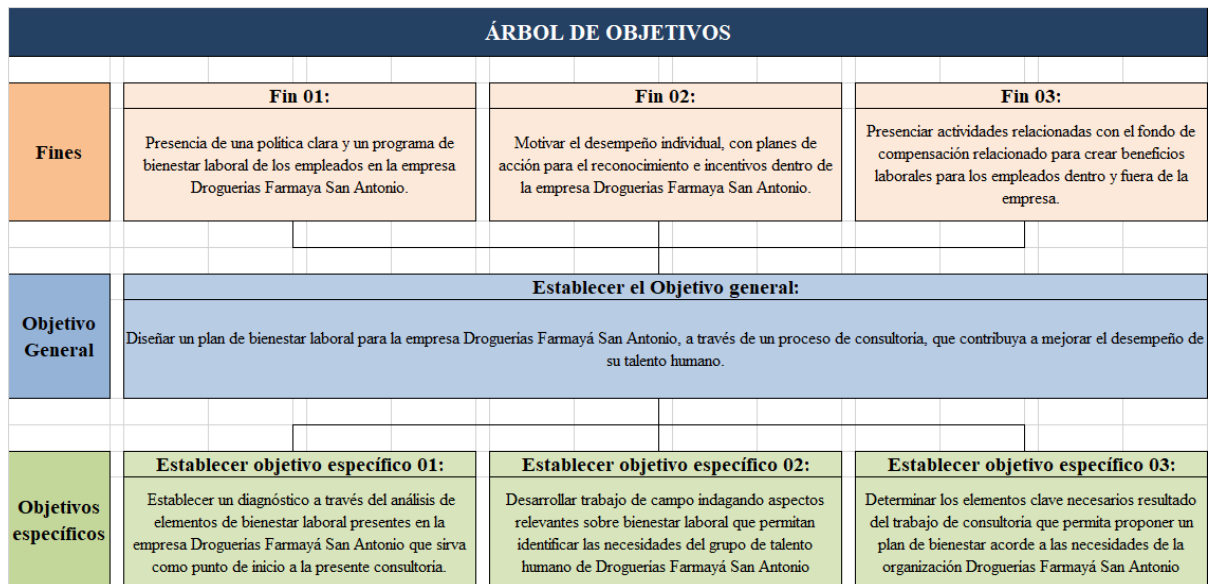
## Objetivo General

Elaborar un plan integral de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio, a través de un proceso de consultoría, que contribuya al mejoramiento el desempeño de su talento humano.

### Objetivos Específicos

- ✓ Establecer un diagnóstico mediante el análisis de indicadores de salud laboral en Droguerías Farmayá San Antonio, que servirá como punto de partida para la consulta actual.
- ✓ Realizar trabajo de campo para identificar las necesidades del grupo de talento humano de Droguerías Farmayá San Antonio explorando aspectos importantes del bienestar laboral.
- ✓ Brindar una estrategia de bienestar adaptada a las necesidades de Droguerías Farmayá San Antonio.

Ilustración 2. Árbol de objetivos



Nota: Construcción propia, [2024].

### Alcance del Proyecto

Esta sección define el alcance del proyecto identificando las actividades y entregables esperados para el desarrollo del proyecto de consultoría, cada actividad constituye un

compromiso que se desarrollará dentro del alcance de la actividad de consultoría y está directamente vinculado a uno o más entregables (o entregables) que evidencian la finalización de la actividad allí.

**Tabla 1. Alcance del proyecto**

<b>Alcance del Proyecto</b>			
<b>No.</b>	<b>Actividad / Compromiso</b>	<b>ID.</b>	<b>Producto / Entregable</b>
<b>1</b>	Análisis de la situación actual del plan de bien estar laboral	<b>A</b>	Matriz FODA -DOFA
<b>2</b>	Realizar trabajo de campo	<b>B</b>	Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
<b>3</b>	Identificación de elementos o factores clave	<b>C</b>	Elementos clave identificados
		<b>D</b>	Plan de bienes estar laboral
<b>4</b>	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	<b>E</b>	Memorias de la sesión de divulgación
		<b>F</b>	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
<b>5</b>	Seguimiento gerencial	<b>G</b>	Acta de seguimiento gerencial No 1
		<b>H</b>	Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, [2024].

### **Marco de Referencia**

Para comprender mejor el problema y los puntos de intervención del proyecto, a continuación, se detallan los conceptos claves a considerar y referirse a los modelos de apoyo a la intervención propuestos en esta consulta.

### **Marco Teórico**

#### **Diseño del plan de bienestar**

En la Constitución de la Organización Mundial de la Salud de 1984, el bienestar se define como un estado de completo beneficio social y psicológico, la declaración reconoce la conexión entre el bienestar de un ayudante y el trabajo que realiza, amplia perspectiva de investigación para la psicología ocupacional y campos relacionados, y otros (Blanch, et al., 2010)

Para González (2015), el bienestar se refiere a un conjunto de comportamientos que definen la forma en que una persona aborda su trabajo en general o en áreas específicas, se



trata de un término amplio que engloba el modo de pensar de una persona en el lugar de trabajo.

Las teorías que promueven el desarrollo saludable y satisfactorio de los seres humanos son importantes para la gestión de recursos humanos, pueden llevar a la adquisición de fortalezas y herramientas que mejoren la calidad de vida y productividad, apoyando así un plan de bienestar.

Para lograr el bienestar económico, educativo y de salud, debemos adoptar una mentalidad estado céntrica y aceptar la responsabilidad de satisfacer las demandas esenciales, tanto públicas como privadas, bajo la protección del Estado como garantía y regulador, el mismo estado establece un marco legislativo para determinar el nivel de bienestar laboral gestionado por los empleados.

Para Vásquez (2018), contar con una estrategia de bienestar bien diseñada otorga a las empresas una ventaja competitiva ya que promueve el desarrollo, el crecimiento y la eficiencia laboral. una característica distintiva entre otras organizaciones y clientes.

### **Bienestar laboral**

En el siglo XIX, el problema del bienestar del trabajador empezó a reflejarse; los expertos orientaron sus conocimientos hacia desarrollar y satisfacer las condiciones que tenía el trabajador, y descubrieron que estas estaban interconectadas con valores morales y éticos. Para Barley y Kunda (1992), los empresarios que han alcanzado enriquecimiento y posición gracias al trabajo de otros están moralmente obligados a aceptar sus responsabilidades no sólo con la economía, sino también con el bienestar individual y colectivo de sus empleados. Destacan la importancia de los programas sociales dirigidos a ellos.

Características que deben monitorearse y aclararse periódicamente, es importante brindar asesoramiento a todas las partes involucradas, incluidas las organizaciones y los individuos.

Para Urrea y Arango (2000), el concepto de bienestar laboral se introdujo en Colombia en el siglo XX tras investigaciones sobre la pereza emocional, un proceso de poder



autoritario donde se descubre un mal estado, lo que genera interés entre trabajadores y empleadores y su relación con la iglesia.

### **Programas de bienestar laboral**

Programas de calidad de vida laboral: Se refiere al ambiente de trabajo que los empleados perciben en el desempeño de sus funciones, resultando en condiciones de trabajo satisfactorias, motivación y desempeño en las tareas que percibirles asignan. en el ejercicio de sus funciones, con condiciones satisfactorias de trabajo, motivación y desempeño en las tareas asignadas, esto puede ser usado para evaluar, la adaptación al cambio organizacional, la fortaleza del trabajo en equipo y los incentivos. Clima laboral, adaptación al cambio organizacional, fortaleza del trabajo en equipo e incentivos.

Programas de protección de servicios: Estos programas están orientados a satisfacer las necesidades de los ayudantes en áreas de protección, tales como proporcionar aprendizajes para el colaborador y sus familias, mejorar la salud, proporcionar vivienda y brindar oportunidades recreativas.

El programa aborda las preocupaciones antes mencionadas, destacando su importancia y las contribuciones que hacen a la vida de los trabajadores y sus familias, y también crea espacios para la interacción, este programa incluye actividades deportivas y de ocio, los programas brindan la oportunidad de adquirir habilidades en diversos sectores relacionados, así como iniciativas sociales en las que participar, la adquisición de vivienda a través de una variedad de fondos de ahorro y entidades financieras externas, con la finalidad de brindar beneficios a sus colaboradores.

El propósito fundamental de este tipo de programas es brindar una amplia gama de servicios diseñados para mejorar significativamente la salud y el bienestar tanto de los colaboradores como de sus seres queridos, fomentando un estilo de vida saludable, equilibrado, feliz y altamente productivo.

### **La consultoría organizacional**



A nivel organizacional, cualquier empresa u organización debe tener ciertas herramientas y beneficios que permiten la mejora continua de los procesos y operaciones organizacionales para empleados, es importante recordar que lo que mejora la satisfacción y el desempeño de los empleados puede verse influenciado por la buena salud y las buenas condiciones de trabajo.

Para garantizar un rendimiento óptimo de la empresa, los empleados deben estar comprometidos y tener un buen rendimiento, no siempre es fácil lograrlo, dado que diversos factores que rodean constantemente a personas o situaciones fuera del entorno laboral reducen la calidad de las relaciones con los clientes internos, por eso se requiere que la empresa u organización motive constantemente a sus empleados.

Desde finales del siglo XIX, las teorías de gestión preocupan a los empleados, vinculados a los valores morales y religiosos de los empleadores, creían que, debido a que los industriales lograron riqueza y estatus a través del trabajo de otros, estaban moralmente obligados a hacer lo mismo, porque los industriales lograron riqueza y estatus a través del trabajo de otros.

Las empresas y los investigadores creen que las organizaciones no pueden lograr sus objetivos a menos que sus miembros se comprometan con ellos, la motivación es un rasgo de la psicología humana que contribuye al compromiso de una persona, considerando que apoyan el comportamiento humano con un alto nivel de compromiso (Stoner, Freeman y Gilbert, 2009).

Factor clave en el éxito organizacional y tiene numerosos beneficios, las empresas que se enfocan en motivar e incentivar a sus empleados se sienten valoradas, comprometidas y, en última instancia, leales.

Para adoptar esta estrategia de productividad, estrategia gerentes los gerentes o gerentes de talento humano deben comprender la motivación, que según Santrock (2002) es el conjunto de razones por las cuales las personas se comportan de la manera en que lo hace o el talento humano debe comprender la motivación, que según Santrock (2002) es el conjunto de razones por las cuales las personas se comportan de la manera en que lo hacen, el comportamiento es motivada vigoroso, dirigido y sostenido (Huilcapi, Castro y Jacome,

2017).

En el pasado, la motivación y la felicidad de los empleados estaban vinculadas al salario y los incentivos financieros que recibían, aquellos empleados que se esforzaran y lograran sus metas serán recompensados con un salario mensual más elevado.

En compañías recién establecidas o de tamaño reducido, puede resultar complicado llevar a cabo de manera constante una estrategia, aunque sea eficaz, por tanto, es fundamental poseer un entendimiento detallado de los diferentes métodos o enfoques disponibles para fomentar la motivación de los trabajadores.

Este tipo de recompensa o incentivo se puede comparar con la teoría de Maslow, que afirma que todos los seres humanos desean alcanzar la autorrealización, pero es necesario progresar a través de varios niveles, según Maslow (1954), no cumplir con alguno de los niveles obstaculizaría el progreso.

Esto ayudará para obtener un buen desempeño y un ambiente laboral positivo, que no es otro que el entorno en el que se desarrolla el trabajo diario, la calidad de este clima afecta directamente a los empleados y, por tanto, a la productividad empresarial (Sánchez, 2010).

La diferencia entre los dos es que es que un mal ambiente de trabajo puede tener consecuencias difíciles, un mal ambiente de trabajo conflictos entre compañeros de trabajo, insatisfacción con la dirección y división.

Como resultado, estas herramientas o estrategias se requieren para mejorar el bienestar de una organización porque si hay un bajo desempeño en ella, esto conlleva a conflictos, violaciones a deberes laborales y un bajo desempeño general.

Para desempeñar un mejor papel, la organización debe establecer fuertes relaciones intrapersonales y un fuerte sentido relaciones interpersonales de los colaboradores y un fuerte sentido de pertenencia en todas las áreas.

Esto incluye ayudar en los conflictos y dificultades, motivar a los demás e identificar un líder general que pueda servir de guía o asistencia en tiempos de crisis.



Y finalmente se requerirá la creación de un Plan de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio, para así mejorar la satisfacción del trabajo en equipo y una buena relación constante y duradera en la organización, características del cliente como el compañerismo, el trabajo en equipo, la solidaridad y la empatía pueden mejorar el rendimiento, el clima organizacional y la motivación en el lugar de trabajo.

Es fundamental considerar factores importantes como la innovación económica, tecnológica y de recursos materiales para hacer más competitivo el mercado, también hay elementos necesarios para destacar los avances en varios aspectos de la organización. De acuerdo según la investigación de Hernández, Galvis y Narváez (2003), a la intención de mantener la suma y el compromiso del trabajador durante el proceso de formación y capacitación y consolidación empresarial.

Al discutir el bienestar en el lugar de trabajo, es importante priorizar bienestar, la satisfacción y el reconocimiento del cliente, el propósito de este artículo es resaltar la importancia de establecer un Programa de Bienestar Laboral para las Droguerías Farmayá San Antonio en el ámbito del Talento Humano, comience explorando fundamentales de una organización , como su visión , misión , productos y estructura organizacional, el problema se presentará en base a las teorías de muchos autores sobre el lugar de trabajo y el bienestar, con un enfoque en la identificación de fallas potenciales dentro de la organización.

### **Marco Normativo**

A continuación, se relaciona las leyes que respaldan los planes de beneficios de cada empresa consultora, la normativa vigente en Colombia para el desarrollo e implementación de programas de beneficios, incentivos e incentivos es la siguiente:

**Tabla 2. Marco normativo**

<b>Normatividad</b>	<b>Objeto de la norma</b>
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Busca regular y establecer medidas para prevenir, promover y sancionar el acoso laboral y las situaciones que se presenten en las relaciones de trabajo.

<p><b>Ley 789 2002</b></p>	<p>La ley establece normas que regulan el empleo y la protección social y modifica el código del trabajo.  <b>Artículo 1°.</b> La protección social es un conjunto de políticas destinadas a mejorar la calidad de vida, centrándose en la salud y las pensiones.  <b>Artículo 7°.</b> Programas de microcrédito, en cuanto a la normativa, los fondos de apoyo al empleo y de ayuda a los desempleados deben prever líneas de crédito diferenciadas para las pequeñas y medianas empresas, así como para las microempresas, para responder a la creación de puestos de trabajo adicionales.</p>
<p><b>Decreto Ley 1227 de 2005.</b></p>	<p>En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, Se refiere al sistema incentivador, que deben implementar muchas entidades a través del plan de bienestar social de los trabajadores, el artículo 69 El objetivo principal es incentivar la productividad y la lealtad de los empleados hacia la empresa, los estímulos se incluirán en diversos programas bienestar laboral, compilado en el decreto 1083 de 2015.</p>
<p><b>La ley 1010</b></p>	<p>Invita a las empresas a desarrollar procesos estructurados que protejan plenamente a sus empleados y su negocio.</p>

Nota: Creada según la normatividad asociada, [2024].

### **Metodología de la Consultoría**

La presente consultoría se desarrolla con una mezcla de metodologías Project Management Body of Knowledge (PMBOK) y Marco Lógico.

#### **Project Management Body of Knowledge (PMBOK)**

Es un estándar ampliamente reconocido y utilizado en la industria, desarrollado por el Project Management Institute (PMI), una organización destacada y respetada a nivel mundial en la gestión de proyectos, proporciona un marco detallado que incluye las mejores prácticas, procesos clave y áreas de conocimiento fundamentales para la gestión exitosa de proyectos, a



lo largo de múltiples revisiones y actualizaciones, el PMBOK ha evolucionado constantemente para adaptarse a las nuevas tendencias y desafíos en la gestión de proyectos, manteniéndose relevante y actualizado en un entorno empresarial en constante cambio.

### Marco Lógico

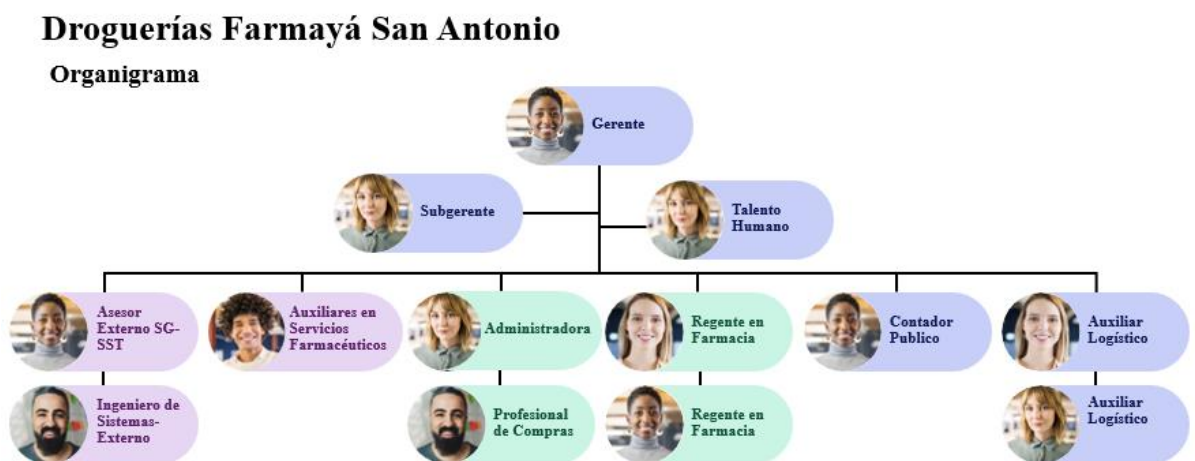
Es una herramienta que comunica de forma clara y comprensible los objetos del proyecto en un marco unificado, es capaz de aglutinar todas las opiniones y necesidades de los distintos actores implicados en el programa y su entorno, capaz de aglutinar todas las opiniones y necesidades de diversos actores involucrados en el programa y su entorno.

La metodología simplifica la conceptualización, desarrollo, ejecución y evaluación de un proyecto específico, el objetivo es garantizar que el proceso de planificación esté adecuadamente estructurado y que el proyecto reciba la información necesaria.

### Población

Se apertura la caracterización de la población a abordar a través del proyecto de consultaría, identificando la estructura organizacional actual de la empresa Droguerías Farmayá en San Antonio, la cual es la siguiente.

Ilustración 3. Estructura Organizacional



Nota: [Recursos Humano Droguerías Farmayá San Antonio, 2024].

La empresa Droguerías Farmayá San Antonio, cuenta con una estructura jerárquica, donde muestra la cadena de mando desde la dirección alta hasta los niveles inferiores, que finalmente agrupa a los empleados según sus funciones o áreas de trabajo.

El equipo de trabajo está conformado por diez y ocho (18) Auxiliares de Farmacia, dos (2) Gerentes, un (1) consultor externo SG\_SST, Gerente, un (1) Administrador, un (1) Subgerente, un (1) profesional TH, dos (2) auxiliares de apoyo logístico, un (1) Contador Público Externo, un (1) Ingeniero de Sistemas Externo, personal que participarán en diversas escenarios de consultoría durante el desarrollo proyectos, para construir un programa de beneficios relacionados con el trabajo que en última instancia se implementará internamente y tendrá un impacto positivo.

Los diferentes niveles jerárquicos que contribuyen a establecer y delimitar las responsabilidades, así como a regular las interacciones laborales dentro del grupo de trabajo.

**Gerente:** Persona encargada de liderar y coordinar todas las actividades de la empresa, velando por el cumplimiento de los objetivos estratégicos, gestionando de manera eficiente las distintas áreas funcionales, supervisando de cerca el desempeño de los equipos de trabajo y asegurando un ambiente laboral productivo y colaborativo.

**Subgerente:** este profesional; es la persona que ocupa el cargo inmediatamente inferior al gerente, que continuamente está colaborando en la toma de decisiones y en la administración de las actividades diarias de la empresa.

**Recursos Humanos:** Esta persona desempeña un papel fundamental en la organización, ya que es el responsable de gestionar el talento humano de la empresa, entre sus responsabilidades se encuentran la selección de personal, el diseño e implementación de programas de capacitación, la evaluación del desempeño laboral, así como el fomento del crecimiento y la proyección profesional de los colaboradores.

**Administrador de la empresa:** Este profesional altamente capacitado es la persona responsable de la elaboración, implementación y control de las estrategias y políticas



organizacionales, además, mantiene una comunicación fluida y continua con el gerente general para la asignación eficiente y efectiva de los recursos disponibles.

**Contador público:** Profesional especializado en gestión empresarial y finanzas de la empresa.

**Regente De Farmacia:** Este profesional, es autorizado para supervisar el funcionamiento de una farmacia, su función principal es vigilar la dispensación de medicamentos y atención farmacéutica a los pacientes.

**Profesional De Compras:** Responsable de la adquisición de productos, su objetivo es identificar los productos de mayor calidad al precio más competitivo.

**Auxiliar Logístico:** Apoyo en operaciones logísticas para garantizar un flujo eficiente de productos, optimizando procesos.

**Auxiliar de Servicios Farmacéuticos:** Su función es el suministro de medicamentos dentro del establecimiento, registro de planillas y uso del software farmacéutico, llevar el control de caducidad, atención y orientación al cliente en temas relacionados con la farmacoterapia.

## Stakeholders

Para lograr el éxito de la actividad de consultoría, la organización selecciona a los individuos que formarán parte del proceso de desarrollo del proyecto y colaborarán con el equipo de consultoría, el proceso de selección incluye identificar a las personas que se verán directa o indirectamente afectadas por el proyecto y recopilar información relevante sobre sus intereses y grado de participación y su impacto en el éxito del proyectos estas personas pueden pertenecer a distintos niveles jerárquicos dentro de la organización y tener diversos niveles de autoridad.

Según el Project Management Institute (PMI, 2008), a través de la utilización de la Matriz de Partes Interesadas de RACI, es posible recolectar, categorizar, examinar y jerarquizar de manera sistemática la información relacionada con todos los individuos implicados o con interés en un proyecto.



Mediante el uso de esta herramienta, se procede a la caracterización de los stakeholders en función de su papel en el proyecto con el fin de asegurar el cumplimiento de sus compromisos.

**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 bien estar laboral	Consultor	Talento Humano	Talento Humano y Subgerencia	Gerencia
Realizar trabajo de campo	Consultor	Talento Humano	Talento Humano y Subgerencia	Gerencia
Identificación de elementos o factores clave	Consultor	Talento Humano	Talento Humano y Subgerencia	Gerencia
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	Consultor	Talento Humano	Talento Humano y Subgerencia	Gerencia
Seguimiento gerencial	Consultor	Talento Humano	Talento Humano y Subgerencia	Gerencia

Nota: Construcción propia, [2024].

### **Plan de Trabajo**

A continuación, se detallan las actividades que se realizarán como parte del proyecto de consultoría y el cronograma propuesto para su implementación en la etapa de implementación, el texto anterior deberá interpretarse con las propias palabras del alumno; Este título incluye únicamente este párrafo explicativo, las actividades identificadas en el alcance se incluyen, entre otras, ya que habrá actividades que deberán realizarse sin usar el producto/entrega de producto y se determinan según las necesidades del proyecto organizacional.

Ilustración 4. Plan de trabajo



PLAN DE TRABAJO		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7															
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
<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	Radical contrato firmado en área jurídica								■	■																															
<b>1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>																																									
1.1.	Idea del proyecto.	■	■	■																																					
1.2	Árbol de problemas.																																								
<b>2. PLANEACIÓN</b>																																									
2.1	Objetivo General.					■	■																																		
2.2	Justificación.							■	■																																
2.3	Alcance.									■	■																														
2.4	Población.											■	■																												
2.5	Marco de referencia.													■	■																										
2.6	Plan de trabajo.															■																									
<b>3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN</b>																																									
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																																								
3.1.1	Análisis de la situación actual del plan de bien estar laboral																																								
3.1.2	Realizar trabajo de campo																																								
3.1.3	Identificación de elementos o factores clave																																								
3.1.4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional																																								
3.1.5	Seguimiento gerencial.																																								
3.2	Presentación de informes.																																								
3.3	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, [2024]

### Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

En esta fase se realizan intervenciones en la organización para producir los productos elaborados por el proyecto, los resultados se enumeran al final de este informe.

### Desarrollo del Plan de Trabajo

Se detallan los pasos a seguir en el desarrollo de un plan de trabajo para un proyecto de consultoría empresarial, la intervención que se ha implementado es consistente con las especificaciones del proyecto y apoya las innovaciones que se han implementado en la gestión corporativa.

Como parte de la presente consultoría se desarrollan las siguientes actividades:

Análisis de la situación actual del plan de bien estar laboral, se realiza un diagnóstico de la situación, generando los siguientes entregables, (ver Anexo A- Matriz FODA -DOFA)

Realizar trabajo de campo, para conocer y evaluar de primera mano lo que ocurre en el entorno de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio y contrastar las hipótesis con la realidad (ver Anexo B, Informe de investigación de mercados (Cliente interno))

Identificación de elementos o factores clave, para un enfoque estratégico que nos permita la toma de decisiones adecuadas, e implementar soluciones más efectivas y eficientes y adicional un análisis de riesgo apropiado. (ver Anexo C, D- Elementos clave identificados, Plan de bienes estar laboral)

Difusión de productos de consultoría para mejorar la capacidad institucional, mejorar la capacidad institucional, esto nos permitirá desarrollar la eficiencia y eficacia y mejorar la organización en sus procesos, recursos humanos y sistemas para alcanzar las metas institucionales. (ver Anexo E, F- Memorias de la sesión de divulgación, Lista de asistencia de la sesión de divulgación)

### **Seguimiento Gerencial**

Durante el proceso de gestión de proyectos, el director o gerente del proyecto realiza dos momentos de seguimiento en nombre de la organización. La documentación pertinente se almacena en el protocolo de seguimiento, que forma parte integrante del documento de consulta.

(ver Anexo [G]-2024-MGTH\_F3\_Acta\_Seguimiento\_Gerencial# 01)

(Ver Anexo [H]-2024-MGTH\_F3\_Acta\_Seguimiento\_Gerencial# 02).

### **Monitoreo: Matriz Marco Lógico**

La evaluación es un proceso de seguimiento y control que se desarrolla durante todo el proyecto en paralelo a la ejecución, se realiza un seguimiento, se revisa y regula su progreso y logros, por los motivos antes mencionados, las actividades desarrolladas para las tareas previstas en el plan de trabajo son detalladas y específicas para cada fase de la consulta, se sistematizaron estructuras de la información en la matriz, resumir los principales aspectos del proyecto, tener lógica vertical (actividad-resultado-meta-conclusión) y lógica horizontal (resumen narrativo-indicadores-prueba de hipótesis) e identificar los resultados alcanzados mediante la implementación. índice para el proyecto.



**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>	
<b>Fin</b>	Presencia de una política clara y un programa de bienestar laboral de los empleados en la empresa Droguerías Farmayá San Antonio.	Número de elementos que conforman la política y el programa de bienestar laboral	Plan de bienestar laboral		
	Motivar el desempeño individual, con planes de acción para el reconocimiento e incentivos dentro de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio.	Porcentaje de crecimiento de la eficiencia y eficacia de los trabajadores	Resultados financieros	Se logra el incremento de la motivación de los trabajadores	
	Presenciar actividades relacionadas con el fondo de compensación relacionado para crear beneficios laborales para los empleados dentro y fuera de la empresa.	Número de actividades de bienestar laboral desarrolladas en el semestre	Informe de gestión del área de Talento Humano	Se desarrollan las actividades de bienestar laboral propuestas	

<b>Propósito</b>	Desarrollar un plan de beneficios laboral para los empleados de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio, a través de un proceso de consultoría para mejorar el desempeño de la organización.	Número de propuestas resultado del proceso de consultoría	Informe de consultoría	El plan de bienestar es aceptado por la dirección para su implementación
<b>Componentes</b>	Realizar un diagnóstico analizando los elementos de bienestar laboral presentes en la empresa Droguerías Farmayá San Antonio que sirva como punto de inicio a la presente consultoría.	Número de actividades de bienestar laboral que actualmente desarrolla la empresa	Informe de gestión del área de Talento Humano	
	Identificar las necesidades del grupo de talento humano de Droguerías Farmayá San Antonio explorando aspectos importantes del bienestar laboral.	Número de aspectos relevantes identificados sobre bienestar laboral	Informe de investigación de mercado sobre el cliente interno	Se identifican los elementos claves para diseñar el plan de bienestar laboral
	Identificar elementos clave necesarios para trabajos de consultoría, lo que permitirá recomendar un plan de	Número de aspectos relevantes que hace	Plan de bienestar laboral	Se implementan los elementos clave identificado en el plan de bienestar laboral

	bienestar adaptado a las necesidades de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio	parte en el plan de bienestar laboral		
<b>Actividades</b>	Análisis de la situación actual del plan de bien estar laboral	\$1,000,000	Matriz DOFA	Se establece diagnostico frente a la problemática identificada
	Realizar trabajo de campo	\$3,000,000	Informe de investigación de mercado cliente interno	Se desarrolla trabajo de campo con la disposición del talento de la empresa
	Identificación de elementos o factores clave	\$500,000	Elementos claves identificados	Se identifican los elementos claves para el plan de bienestar laboral
	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	\$500,000	Acta de divulgación	Se realiza divulgación del plan de bienestar laboral
	Seguimiento gerencial	\$500,000	Actas de seguimientos gerenciales	

Nota: Construcción propia (2024)



## Fase Cierre y Conclusiones

En esta etapa el proyecto finaliza oficialmente con la entrega del producto final y la entrega de un informe de gestión de cambios que respalde la innovación en la gestión empresarial.

### Productos Finales

La siguiente tabla muestra de forma integral la información del producto generada por la intervención, el producto se entrega en forma de archivo adjunto, que forma parte integrante de la documentación del proyecto con el nombre descrito.

**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 bien estar laboral	A	Matriz de diagnóstico.	Anexo A-Matriz FODA - DOFA
2	Realizar trabajo de campo	B	Documento los resultados de la investigación realizada con el cliente interno	Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3	Identificación de elementos o factores clave	C - D	Documento con la identificación de los factores o elementos clave, Plan de bienes estar laboral	Anexo C- Elementos clave identificados
				Anexo D- Plan de bienes estar laboral
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E - F	Memorias de la sesión de divulgación, Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo E- Memorias de la sesión de divulgación
				Anexo F- Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	G-H	Actas de seguimiento hecho con la empresa	Acta de seguimiento gerencial No 1
				Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, [2024].

## **Lecciones Aprendidas**

A continuación, se presenta detalladamente una lista exhaustiva de las mejores prácticas identificadas y las oportunidades de aprendizaje claramente definidas que surgieron durante el transcurso del desarrollo del proyecto.

Se logró determinar y analizar los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores, se priorizaron e identificaron los temas a abordar en el desarrollo del programa de bienestar, así como las actividades preferidas por los colaboradores, las cuales se integrarán en el objetivo general.

En la empresa objetivo del estudio se destaca el interés en poner en práctica estrategias que mejoren las condiciones laborales de los empleados, con el fin de que el grupo se fortalezca y pueda perseguir y adquirir nuevas metas, la iniciativa facilitó la comunicación y el conocimiento de los colaboradores de la organización, lo que permitió recabar datos necesarios para definir el diagnóstico de la situación y diseñar el programa de bienestar de los trabajadores.

La práctica permite la mejora continua de la estructura organizacional y lo más importante, busca el desarrollo de los empleados, lo que se traduce en el cumplimiento de los objetivos y requisitos de ambas partes que trabajan juntas para garantizar la existencia del otro.

## **Recomendaciones para la Gerencia**

Con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de la capacidad institucional y garantizar la sostenibilidad de las innovaciones implementadas en proyectos de consultoría a lo largo del tiempo, en esta sección se presentan las siguientes recomendaciones para una adecuada gestión y seguimiento.

1. Proporcionar una explicación exhaustiva al equipo, en cada etapa de las actividades propuestas, así como la fecha estimada de inicio de la aplicación de la política de bienestar laboral y fecha de finalización o actualización de la política.

---

---

2. facilitar de manera efectiva la ejecución del plan propuesto y fomentar de manera proactiva la participación activa en todas y cada una de las iniciativas sugeridas.

3. Realizar un detallado y minucioso análisis que permita valorar el nivel de satisfacción logrado con la participación de todos los colaboradores implicados en el proyecto.

4. Durante el desarrollo del primer trimestre del programa integral de bienestar, es fundamental la elaboración de un indicador específico que posibilite demostrar de forma clara y concisa la eficacia y los múltiples impactos resultantes de las actividades propuestas.

5. Realizar una evaluación exhaustiva y meticulosa para determinar en qué medida esas acciones han contribuido de manera efectiva a fomentar el cumplimiento de los objetivos estratégicos previamente establecidos por la organización.

6. Los resultados obtenidos en esta evaluación serán fundamentales y cruciales para analizar exhaustivamente si el plan de bienestar implementado ha logrado producir resultados satisfactorios y si se encuentra en total consonancia y coherencia con los objetivos y metas estratégicas establecidos por la Empresa.

7. Se recomienda enfáticamente que el departamento de recursos humanos facilite de manera efectiva y eficiente el proceso de mejora continua del personal en la empresa, brindando el apoyo necesario y las herramientas adecuadas para garantizar el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

8. En el área de gestión del talento humano, es fundamental elaborar un detallado y completo mapa de cargos que permita el continuo y sostenido crecimiento profesional en consonancia con las políticas de bienestar laboral establecidas.

9. A corto plazo crear un departamento estratégico, es esencial para llevar a cabo de manera efectiva y eficiente el programa integral de bienestar laboral en toda la organización empresarial, para que encargue de diseñar, coordinar y supervisar todas las iniciativas y actividades relacionadas con la salud y el bienestar de los empleados, con el objetivo de promover un ambiente laboral saludable y productivo.

---

---

10. A largo plazo, mantener las relaciones interpersonales al interior de la organización, priorizando la satisfacción y el bienestar integral del trabajador, en concordancia con los objetivos de la empresa.

### Referencias

Barley, S., & Kunda, G. (1992). Estructura y diseño Vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología administrativa*, 9(20), 135-192.

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.

Rondón, W. D. J. B., & Gillezeau, P. (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 8(23), 26-66.

Casales, J. C. (2004). *Conocimientos básicos de psicología social. Selección de lecturas*. La Habana: Félix Varela.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.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)

Díaz Reyes, K. D. (2021). Diseñar un plan de mejora que busca fortalecer el bienestar laboral, enfocado en reducir el estrés en los funcionarios de Clínica Montería SA.

Gómez, F. D. (2013). Mercado farmacéutico, descripción y cifras. Portafolio. co. Recuperado el, 13.

Eloísa, G. B., José, C. S. M., Del Barco Benito, L., & De Extremadura Departamento De Psicología Y Antropología, U. (2015, April 28). Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad. <https://dehesa.unex.es/handle/10662/2860>

Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos De Administración*, 16(25), 109–137. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Masacon, M. R. H., López, G. a. C., & Lára, G. a. J. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

InsurTech. (2023, 17 octubre). Qué es PMBOK: El estándar para la dirección de proyectos. Insurtech+. <https://insurtech.plus/que-es-pmbok/>

Luis. (2024b, enero 25). Gestión de proyectos: el marco lógico. Administrar Proyectos. <https://administrarproyectos.com/gestion-de-proyectos-el-marco-logico/>

Pacheco, J. (2023, January 28). ¿Qué es el Marco Lógico de un proyecto y para qué sirve? - Web y Empresas. Web Y Empresas. <https://www.webyempresas.com/marco-logico-de-un-proyecto/>

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)

Vista de La consultoría de empresas en perspectiva. (n.d.). <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1215/1102>

Vista de El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. (n.d.). <https://revistas.esap.edu.co/index.php/admindesarro/article/view/157/pdf>

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). Administración. México: Pearson.  
Velásquez, F, (2011) Bienestar laboral, México

Urrea, F., Mejía, C. y Arango, L. (2000). “La innovación y la cultura de las organizaciones en dos regiones de Colombia”, en: Diálogos de gestión, Bogotá, Colciencias y Corporación Calidad.

Vásquez Martínez, L. V. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia. In Monografía De Grado Para Optar Al Título De Especialista En Psicología Organizacional.

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)

Introducción a la investigación en ciencias sociales (Pablo Cazau) Tercera Edición  
Buenos Aires, marzo 2006.

Jansen, H. (2012). La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social. Paradigmas, 4, 39-72.

Niño, V. M. (2011). Metodología de la investigación. Ediciones de la U.

### Datos de Registro de Consultores del proyecto

<b>Datos de Registro de Investigadores</b>	
Nombre Estudiante 1	Edgar Yanavé Quintero
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002206627">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002206627</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0000-7466-5679">https://orcid.org/0009-0000-7466-5679</a>
Enlace Google académico	<a href="https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&amp;hl=es&amp;hl=es&amp;user=MrshchkAAAAJ">https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&amp;hl=es&amp;hl=es&amp;user=MrshchkAAAAJ</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre director Consultoría	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=T2EhixAAAAAJ&amp;hl=es">https://scholar.google.es/citations?user=T2EhixAAAAAJ&amp;hl=es</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nomb Codirector Consultoría	
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano



## MATRIZ FODA- DOFA

### FORTALEZAS



- Los trabajadores están afiliados al sistema general de seguridad social y la empresa cumple con los requisitos de aportes financieros locales establecidos por las regulaciones del mercado laboral en Colombia.
- La empresa se encuentra en cumplimiento con las leyes y regulaciones laborales de Colombia, lo que garantiza la protección de los derechos de los trabajadores y su seguridad laboral.
- La empresa implementa medidas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, en pro del bienestar laboral.
- La empresa realiza inspecciones periódicas para garantizar el cumplimiento de las normas establecidas por el gobierno de Colombia como parte del bienestar laboral.
- La empresa toma medidas para implementar políticas de bienestar para sus empleados, incluyendo programas de ejercicio y pausa activas en el lugar de trabajo.
- La empresa proporciona un ambiente de trabajo equitativo y de oportunidades para todos sus empleados, asegurando que sean tratados con justicia y respeto en todos los aspectos de su empleo en pro del bienestar laboral.

### OPORTUNIDADES

- Definir y documentar el programa de bienestar laboral en el lugar de trabajo según las necesidades del negocio.
- Establecer una política clara para implementar los programas de bienestar laboral en la empresa.
- Proporcionar capacitación y actualización continuas en función del programa de bienestar laboral interno de la empresa.
- Establecer un programa de bienestar laboral para motivar a los empleados.
- A través de la implementación del programa de bienestar laboral, mejorar el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral.
- Buscar prosperar en su vida profesional y personal de los empleados a través del programas de bienestar laboral.
- 



### DEBILIDADES



- La falta de un programa de bienestar laboral provoca un alto nivel de estrés y desmotivación entre los trabajadores.
- La falta de un programa de bienestar laboral hace que el lugar de trabajo sea poco saludable.
- Bajo nivel de satisfacción de los empleados debido a la falta de un programa de bienestar laboral
- La falta de programas de bienestar puede contribuir a problemas de salud como el sedentarismo, el estrés y la falta de actividad física.
- Los empleados pueden sentirse menos comprometidos con su trabajo y menos leales a la empresa si no reciben incentivos y apoyo adecuados.
- Los programas de bienestar pueden dificultar la contratación de nuevos empleados en empresas que no los ofrecen.
- Los candidatos buscan empresas que cuiden su bienestar y crecimiento personal.

### AMENAZAS

- Perder recursos humanos debido a las mejores ofertas de beneficios y la contratación de la competencia.
- Aparición de una nueva pandemia.
- Reforma laboral con afectaciones negativas.
- Crisis económica que afecte a la empresa y con esto sus recursos.
- No cumplir la ejecución del plan de bienestar laboral, por agentes externos ( manifestación de trabajadores, disolución de la empresa, entre otros.)



## **Anexo B. Informe de investigación de mercados (Cliente interno)**

### **Ficha Técnica**

#### **Tipo de investigación**

El presente trabajo de campo se hace utilizando una investigación descriptiva, la cual selecciona una serie de preguntas, conceptos o variables y cada uno se mide de forma independiente para describirlos con precisión, el propósito de estos estudios es identificar características importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno, los estudios descriptivos son meras descripciones de ciertos fenómenos (Hyman, 1955: 100), como descripciones del comportamiento sexual de los hombres estadounidenses, descripciones de sentimientos populares acerca de los programas de radio o descripciones de las percepciones norteamericanas sobre la bomba atómica, su objetivo principal es la medición sustancialmente precisa de una o más variables dependientes en una población determinada o en una muestra de dicha población (Cazau, 2006).

La investigación descriptiva se utilizó porque permitió una descripción más completa de las percepciones de los empleados de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio sobre plan de bienestar laboral.

#### **Enfoque de investigación**

Este trabajo utiliza un enfoque descriptivo cualitativo, utilizando encuestas sociodemográficas para describir las características de los empleados y realizando entrevistas semiestructuradas para identificar prácticas de bienestar en el lugar de trabajo actual de la empresa, necesidades y sugerencias de los empleados.

Con base en la información recibida se realizó una triangulación para proponer un programa de bienestar laboral para los colaboradores de Droguerías Farmayá San Antonio.

Los objetivos de la investigación cualitativa se centran en los significados, experiencias y situaciones que viven los individuos; por esta razón, la información recolectada suele ser no cuantitativa, es posible utilizar datos numéricos que permitan

diferenciar diversidades (Jansen, 2012), categorizar o aproximar la información para profundizar en ella (Niño, 2011). El análisis de la información recopilada debe ser exhaustivo y no debe perder de vista el contexto para poder obtener una comprensión profunda del tema investigado.

### **Población**

Se toma como población de los trabajadores de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio, los cuales son 23 empleados de acuerdo con la información suministrado por la oficina de Talento Humano, que se reunirá para el desarrolla de las entrevistas, con el ánimo de analizar las inconformidades laborales de los empleados de y su relación con su satisfacción laboral.

### **Muestreo**

Se desarrollará mediante técnica de muestreo censal, para conocer las opiniones de todos los trabajadores, en este sentido Ramírez (1997) la muestra censal se define como aquella en la que todas las unidades de investigación están consideradas como muestra.

Si la población es pequeña, se utilizará toda la muestra para el estudio, lo que se denomina muestra censal. Según López (1998), una muestra censal es aquella porción de la población que representa a toda la población. (página 123)

De acuerdo con Hurtado (1998), en poblaciones pequeñas o finitas, no se lleva a cabo la selección de muestra con el fin de preservar la validez de los resultados (p. 77).

Al respecto, Zarkovich (2005) explica que, en este tipo de investigaciones, el muestreo censal implica recolectar datos de todas las unidades del universo sobre preguntas, que constituyen los pilares del sujeto censal, los datos se recolectan en una muestra representativa de todo el universo, dado que la población es pequeña y finita.

La principal característica de la muestra es que los resultados son representativos de la población, según Hayes B. (1999).

---

---

## **Muestra**

Se tomará como muestra la población total de 23 empleados para el desarrollo y ejecución de la presente consultoría.

De la muestra en cuestión incluirá contestaciones de las preguntas formuladas en las entrevistas de acuerdo con las sapiencias de cada empleado para garantizar que sean adecuados para el desarrollo del plan de bienestar laboral.

## **Técnica de recolección de información**

Para desarrollar el programa de bienestar laboral de la Empresa Droguerías Farmayá San Antonio, se desarrollaron y aplicaron entrevistas semiestructuradas a empleados de la empresa, incluyendo preguntas específicas para obtener información básica sobre el asunto, de manera similar, se distribuyó un cuestionario a los sujetos del censo, en el que a los entrevistados se les explicó previamente el contexto y respondieron por escrito, bajo la supervisión directa del consultor.

Un instrumento de recolección de datos, según Arias (2006, p. 67) es un dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información, en este sentido, el instrumento seleccionado fue el cuestionario, el cual define el mismo autor como la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato de papel contentivo de una serie de preguntas.

Finalmente, se obtuvo una comprensión más completa de sus necesidades y preocupaciones en relación con el bienestar laboral.

A continuación, se presenta el formato utilizado, el cual se encuentra avalado y hace parte de los recursos disponibles en el consultorio de talento humano del Politécnico Gran Colombiano.



Fecha:

Nombre:

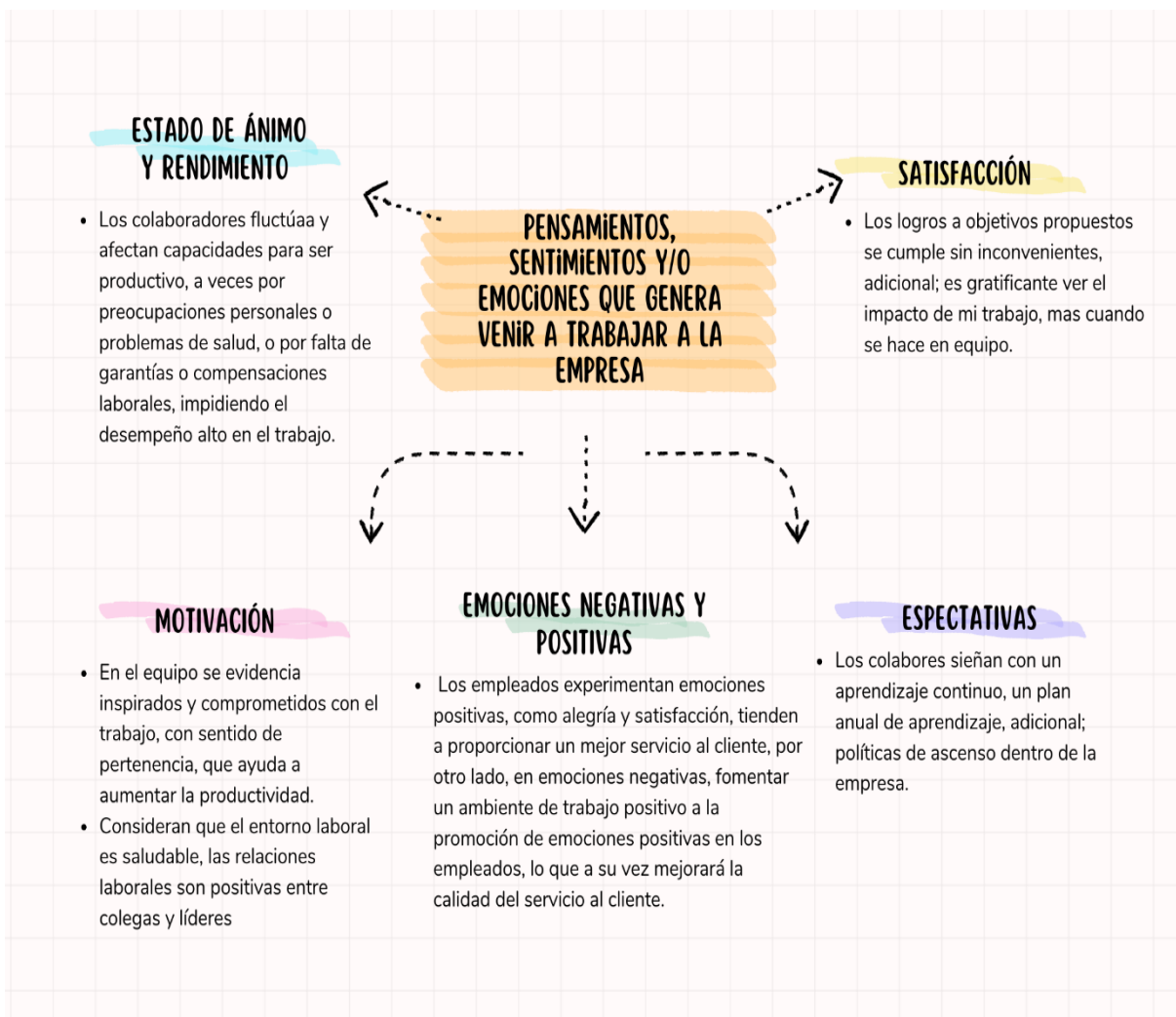
Cargo:

1. Describa los pensamientos, sentimientos y/o emociones que le genera el venir a trabajar a la empresa
  2. ¿Cuáles, considera usted, son los factores motivacionales que incentivan su rendimiento en el trabajo que realiza?
  3. ¿Qué situaciones de su trabajo generan sentimientos de frustración o desmotivación?
  4. Definición de bienestar laboral emitida por la OMS: Un ambiente de trabajo saludable es aquel en el que trabajadores y directivos colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo. ¿En qué aspectos relacionados con la declaración anterior cree que la empresa debería mejorar?
  5. Como parte del bienestar físico del personal de la empresa ¿Qué recomendaciones y/o acciones concretas, sugeriría para que hicieran parte del plan de bienestar laboral de la empresa?
  6. Teniendo presente su bienestar mental, como la conciliación hecha con su jefe inmediato (horario de trabajo, medios de comunicación, carga laboral). ¿Qué oportunidades de mejora haría a los directivos de la empresa?
  7. En búsqueda de su satisfacción laboral. ¿Qué aspectos asociados con el trabajo que realiza, deberían mejorarse en la empresa?
  8. Al hablar del trabajo en equipo y manejo de relaciones entre compañeros y dependencias de la empresa. ¿Qué podría destacar y así mismo que oportunidades de mejora podría hacer?
  9. De las actuales acciones tomadas por la empresa en búsqueda de garantizar el bienestar laboral de sus trabajadores. ¿Cuáles considera que son positivas y deberían potencializarse?
  10. Si estuviera buscando trabajo en este momento en un cargo similar al que realiza. ¿Cuáles serían los factores motivacionales que tendría presente para el momento de aceptar una oferta laboral?
- 
-

## Resultados

Se relaciona consolidado de las entrevistas semiestructuradas, mediante un organizador gráfico, realizados con los empleados de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio, lo que permite visualizar de manera clara y concisa la información obtenida a través de las entrevistas semiestructuradas, facilitando el proceso de análisis y permitiendo identificar tendencias y patrones en los datos recopilados.

### Pensamientos, Sentimientos Y/O Emociones Que Genera Venir A Trabajar A La Empresa



Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

Los colaboradores pueden afectar la productividad debido a preocupaciones personales, problemas de salud o falta de garantías laborales o compensaciones, en el equipo, los empleados están motivados y comprometidos, lo que aumenta la productividad, un ambiente de trabajo saludable, relaciones positivas entre compañeros y líderes y emociones positivas como la alegría y la satisfacción pueden conducir a un mejor servicio al cliente, garantizar políticas de aprendizaje y crecimiento continuo dentro de la empresa puede ayudar a lograr objetivos y mantener un ambiente de trabajo positivo, el impacto del trabajo en equipo es más notorio cuando se realiza en un entorno de equipo.

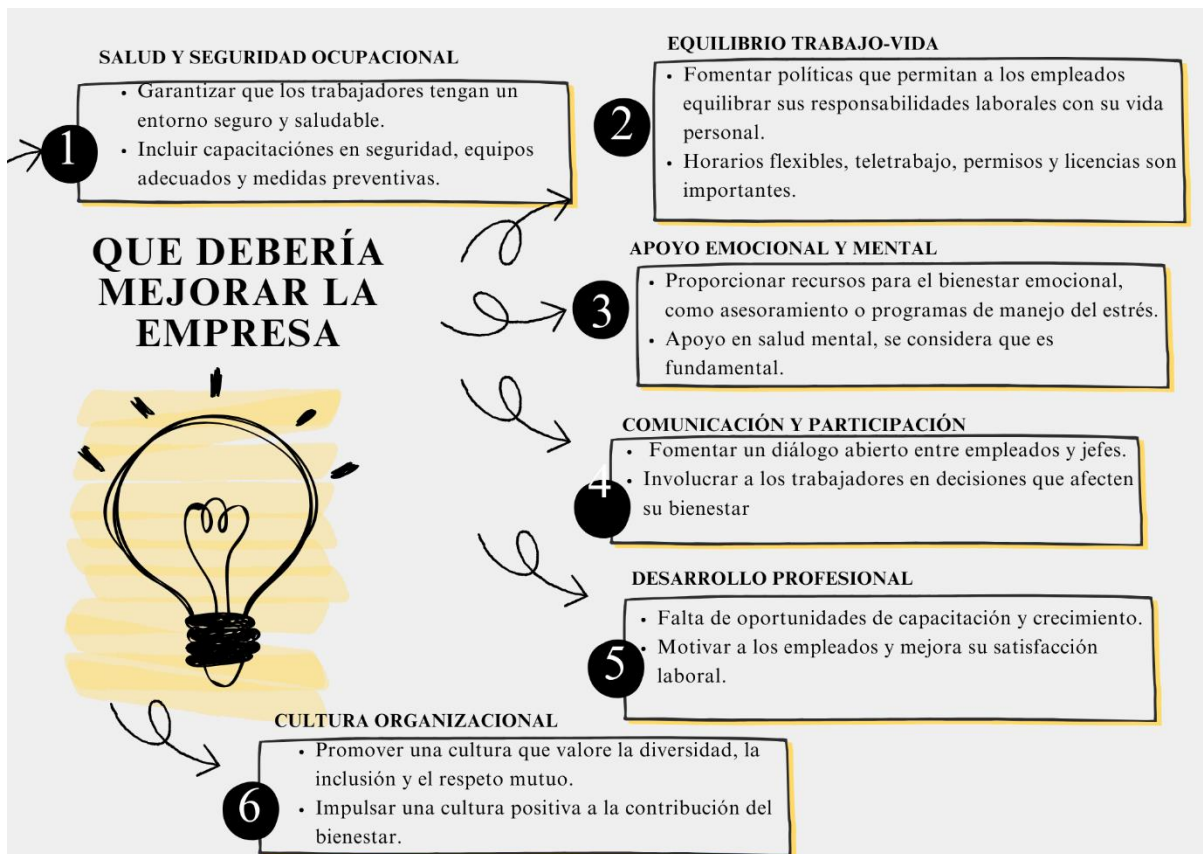
### Factores Motivacionales Que Incentivan Su Rendimiento En El Trabajo



Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

La empresa se reconoce por trabajos bien hechos, motivados y valorados, y se acepta la falta de aprendizaje y crecimiento profesional, la empresa es un entorno amigable con compañeros y una cultura positiva, influyendo en la motivación individual, los colaboradores tienen autonomía para tomar decisiones y asumir responsabilidades, y considera que una justa compensación y beneficios adicionales son importantes.

## Que Debería Mejorar La Empresa



Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

Es esencial establecer un ambiente de trabajo seguro y saludable, que incluya capacitación en seguridad, equipo apropiado y medidas preventivas, equilibrar las obligaciones profesionales con la vida personal, como horarios de trabajo flexibles, teletrabajo, permisos y licencias, son cruciales, los recursos para el bienestar emocional, bienestar, como los programas de manejo del estrés, son esenciales.

La promoción de la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo, junto con el diálogo abierto entre empleados y líderes, y la participación en la toma de decisiones, son aspectos importantes a considerar en el ámbito laboral.

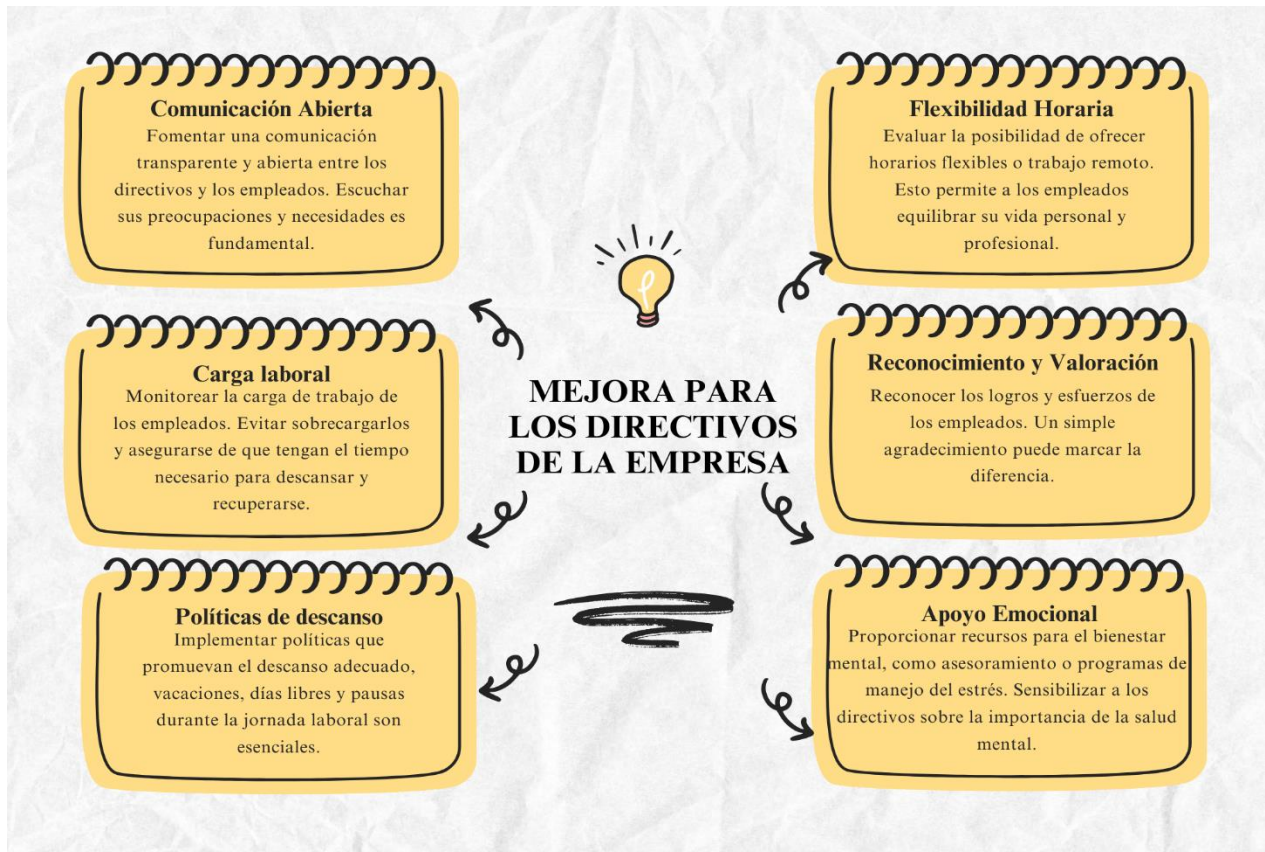
## Acciones Concretas, Para el Plan de Bienestar Laboral de la Empresa.



Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

Fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, capacitar a los empleados en temas de diversidad y sensibilización, permitir flexible horarios o teletrabajo, realizar encuestas periódicas para evaluar el bienestar, proporcionar asesoramiento o recursos para la salud mental, organizar talleres sobre manejo del estrés, establecer programas de reconocimiento, ofrecer oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, mejorar su satisfacción laboral, enfocar clases de yoga, gimnasia o actividades físicas en el lugar de trabajo, organizar caminatas o carreras, crear áreas tranquilas.

## Mejora Para Los Directivos De La Empresa

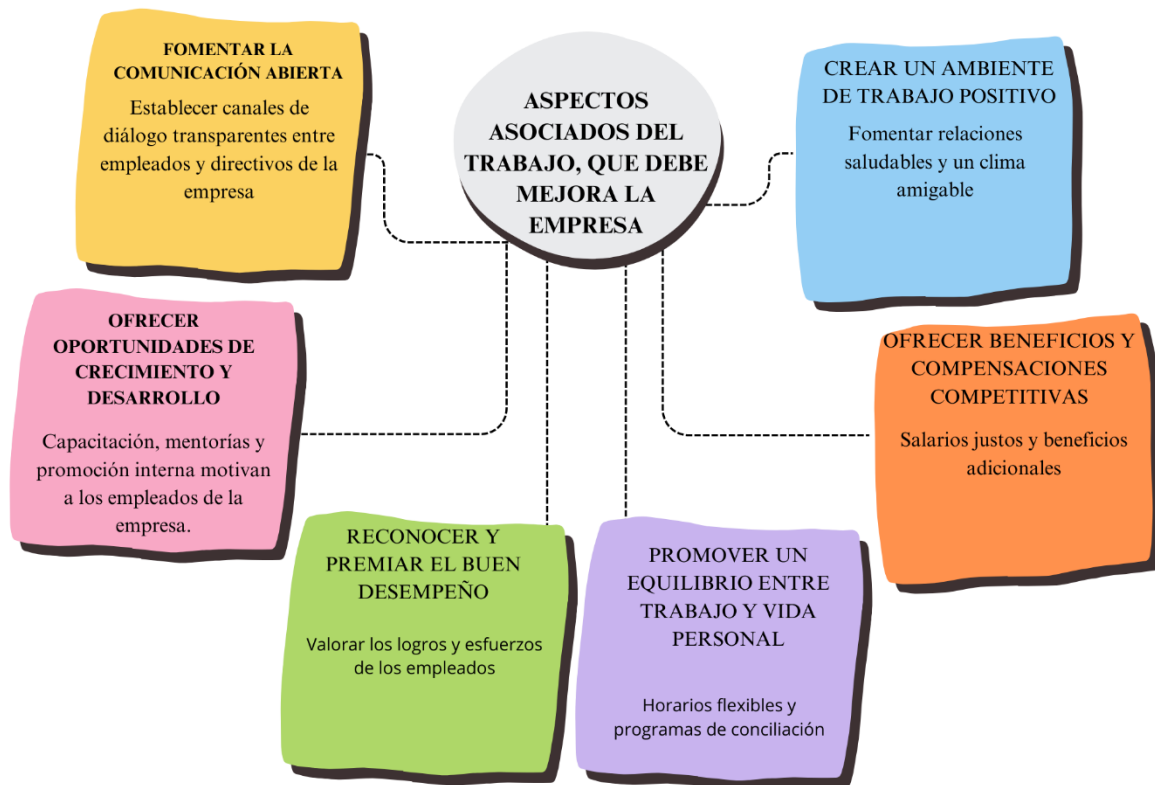


Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

Enfocarse en promover una comunicación abierta y transparente entre los altos directivos y los empleados, supervisar detenidamente las cargas de trabajo, analizar detalladamente los horarios de trabajo remotos y flexibles, reconocer de manera oportuna los logros y esfuerzos de los empleados, proporcionar recursos integrales de salud mental y concienciar a los altos directivos sobre la relevancia de la salud mental, estas acciones permiten garantizar un descanso adecuado, disfrutar de vacaciones, días libres y tomar pausas durante la jornada laboral.

Las implementadas por la empresa son esenciales para garantizar el bienestar integral de los empleados y promover un ambiente laboral saludable que favorezca el equilibrio entre la vida personal y profesional medidas de cada individuo en la organización, estas medidas son consideradas excelentes en este contexto.

## Aspectos Relevantes Del Desempeño Que La Empresa Debería Mejorar.



Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

El objetivo principal es promover una comunicación eficaz, transparente y honesta entre los empleados y la dirección de la empresa, esto se logra asegurando que existan programas de capacitación, tutoría y oportunidades de promoción interna, apreciando y reconociendo los esfuerzos y recompensando los logros, se garantiza la flexibilidad en los horarios y las disposiciones laborales para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como salarios competitivos y un paquete de beneficios completo y justo.

La implementación adecuada y consistente de estas estrategias puede sentar las bases para fortalecer la relación entre los empleados y los líderes de la empresa, lo que a su vez puede crear un ambiente de trabajo armonioso y altamente productivo y satisfacción para todos los miembros de la estructura organizacional.

## Trabajo En Equipo Y Manejo De Relaciones

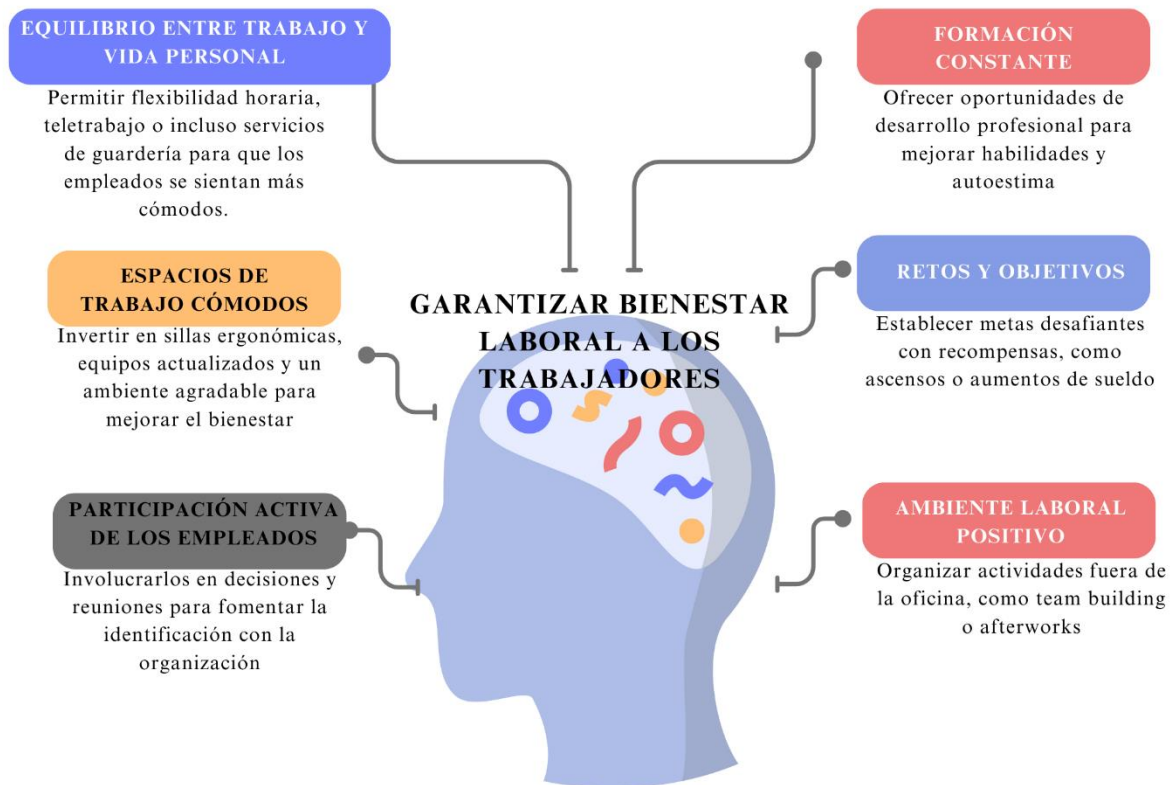


Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

Los antecedentes históricos y estudios previos analizan detenidamente la trascendencia y relevancia de establecer asignaciones y designaciones concretas y definidas para cargos y posiciones específicas, evaluar y apreciar los recursos tanto en el ámbito público como en el privado, premiar y reconocer el desempeño de personas individuales y colectivos, fijar objetivos y metas claras y precisas, valorar y fomentar la comunicación abierta, transparente y efectiva, así como practicar la escucha activa y la expresión de pensamientos y opiniones, administrar y manejar las interacciones y relaciones interpersonales, y solucionar y resolver los conflictos y desacuerdos de manera eficaz y eficiente.

Es fundamental que las empresas tengan políticas de diversidad e inclusión claras y bien pensadas, esto; garantizará que todas las opiniones y puntos de vista se incluyan de manera justa en el proceso de toma de decisiones, garantizando que sean escuchados y considerados.

## Garantizar Bienestar Laboral A Los Trabajadores



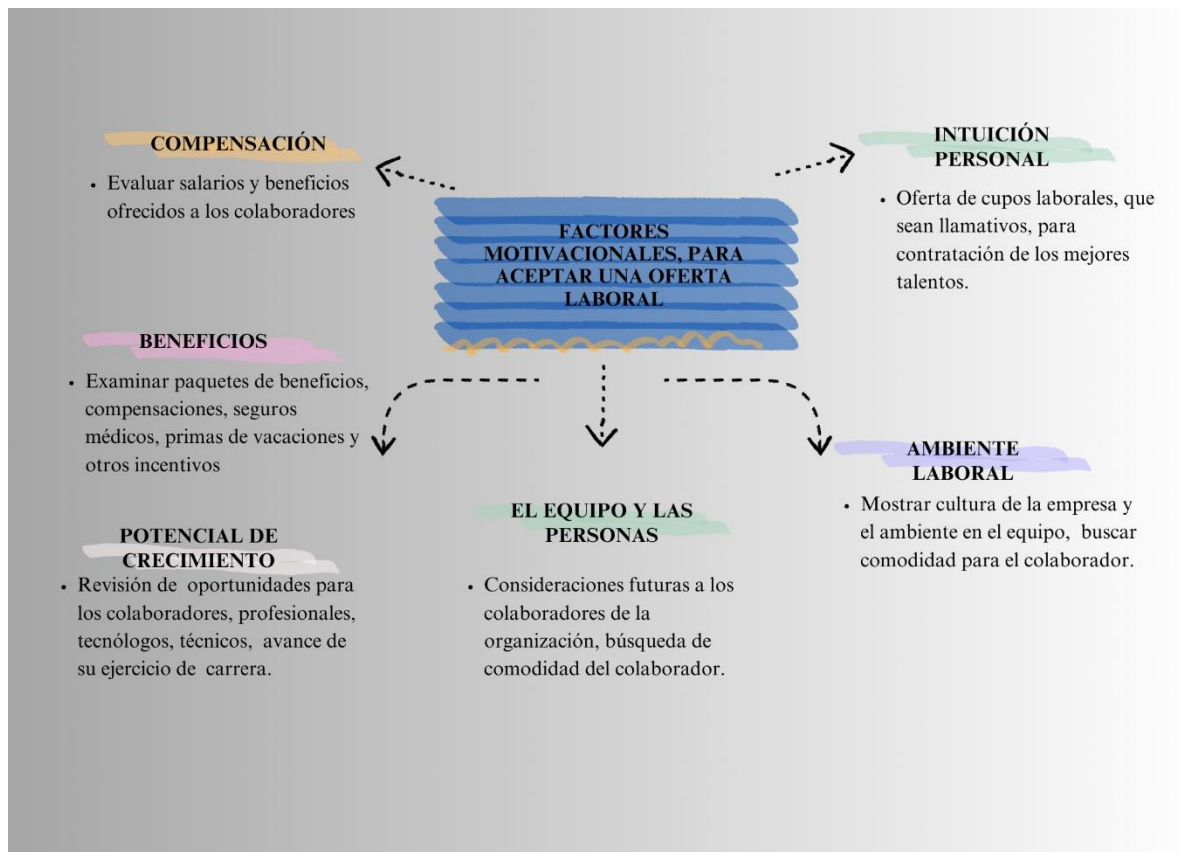
Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

La empresa puede pensar en la aplicación de horarios laborales flexibles y la posibilidad de trabajar en remoto son actividades fundamentales para mejorar la calidad de vida profesional de los empleados, una iniciativa que puede ayudar a mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal es facilitar la prestación de servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo, para la comodidad y eficiencia de los empleados pensar el adquirir equipos ergonómicos modernos.

Creación de un entorno acogedor y agradable, para estimular la motivación y el compromiso de los empleados, es de importancia integrar a los empleados en las decisiones estratégicas de la empresa y en las reuniones pertinentes para que se sientan parte activa del equipo, la motivación y el desarrollo de habilidades de los trabajadores pueden ser impulsados al ofrecer opciones de crecimiento profesional y establecer metas de compensación desafiantes.

Además, se pueden mejorar los vínculos entre los miembros del equipo y mejorar el entorno laboral general organizando actividades fuera del entorno laboral, como eventos de formación de equipos o días de voluntariado en equipo.

### Factores Motivacionales, Para Aceptar Una Oferta Laboral



Fuente: (Trabajo de campo con cliente interno, 2024)

Evaluar detalladamente los sueldos ofrecidos, las prestaciones adicionales, el completo paquete de beneficios, la cobertura del seguro de salud, la cantidad de días de vacaciones otorgados, las oportunidades de crecimiento profesional disponibles, las proyecciones laborales a largo plazo, el bienestar integral de los empleados, las diversas oportunidades de empleo dentro de la organización, la estrategia para atraer y retener talento, la filosofía empresarial que rige la compañía y el ambiente laboral en general, todo ello con el objetivo de atraer y mantener a los profesionales más destacados, asegurando condiciones laborales excepcionales para todos los colaboradores.

Las condiciones laborales de los trabajadores, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, la carga horaria, los beneficios y las oportunidades de desarrollo profesional, son

elementos fundamentales que deben ser considerados y mejorados de manera constante para asegurar el bienestar integral de los empleados y fomentar su compromiso y eficiencia en sus labores diarias.

### **Anexo C. Elementos clave identificados**

En este apartado se anexa los elementos claves, después de un análisis riguroso de los datos o información obtenida.

**Actividades deportivas y recreativas:** El propósito fundamental de la implementación de estas actividades es fomentar, además de las tareas cotidianas, la adquisición y perfeccionamiento de destrezas y la creación de ambientes propicios para el esparcimiento y el crecimiento profesional de cada integrante del equipo de trabajo, dichas actividades han sido meticulosamente planificadas con el fin de potenciar tanto la salud física como la salud mental de cada colaborador, así mismo, se busca alcanzar la plena satisfacción tanto de los empleados de la empresa como de sus respectivas familias.

**Actividades artísticas y culturales:** El objetivo principal de la realización de estas actividades es fomentar la cohesión social y fortalecer los lazos de unión dentro de la organización, al mismo tiempo que se busca promover la apreciación artística y crear entornos que propicien la solidaridad y el compañerismo entre los miembros de la comunidad.

**Actividades Recreativas y de Desarrollo Personal:** Con el loable propósito de potenciar y enriquecer la calidad de vida de los valiosos empleados de la empresa, se les brinda un entorno especialmente diseñado y adaptado para el cultivo y perfeccionamiento de habilidades y competencias altamente relevantes y aplicables en el exigente ámbito laboral, todo ello, con el añadido beneficio de promover activamente la interacción, el compañerismo y la consolidación de vínculos interpersonales más profundos y significativos entre los integrantes del equipo de trabajo.

**Caminatas Ecológicas:** Es fundamental que estas actividades sean continuas, pegajosas y sumamente atractivas para garantizar una satisfacción plena y contribuir a la mejora del entorno laboral, así como al incremento del rendimiento de las tareas del personal



asistente, un entorno laboral satisfactorio, que fomente el bienestar y el crecimiento personal, implica la creación de condiciones laborales que satisfagan de manera integral las necesidades fundamentales de los colaboradores.

**Clima laboral:** Se refiere a cómo los empleados perciben la organización. Se realizarán actividades de medición del clima organizacional y de motivación en las organizaciones: actividades experienciales sobre temas institucionales, implementaremos medidas de coordinación de la cultura corporativa basadas en el compromiso y los valores institucionales.

**Manejo del tiempo libre:** Incentivar a la participación en equipos deportivos también pueden participar en actividades artísticas y culturales, que le permita desarrollar habilidades.

**Manejo de estrés:** El objetivo es realizar campaña buen trato laboral, fortalecimiento del trabajo en equipo, acompañamientos pres-pensionados


**Mejoramiento de la salud:** Capacitaciones sobre enfermedades de fácil contagio, información sobre el alcohol, el tabaquismo, drogas y otros que pueden afectar el desempeño en el lugar de trabajo, concientizar por medio de semana de la salud, salud visual y auditiva en deportes como; Natación, Tenis, Danzas y Zumba.

**Hábitos saludables:** Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida, el autocuidado emocional, apoyo psicológico, realizar caminatas, actividades valores de integridad.

**Desarrollo personal:** Oportunidad de crecimiento, y está relacionado con plan de carrera para los empleados de la organización, mediante incentivos y motivación a los empleados al crecimiento personal y profesional, a través de planes diseñados para reconocer el logro de los empleados y sus capacidades para ascensos internos o formación para ello, lo más importante realizar capacitaciones de fortalecimiento de valores, crecimiento personal, inteligencia emocional y liderazgo.



## Anexo D. Plan de bienes estar laboral

		DROGUERIAS FARMAYA SAN ANTONIO						
		PLAN DE BIENESTAR LABORAL						
Necesidad Identificada	Objetivo	Actividades	Indicador	Presupuesto	Duración	Periodicidad	Recursos	Responsable
Actividades deportivas	Realizar prácticas en diferentes deportes, mediante jornadas competitivas, para crear espacios de integración entre compañeros y sus familiares.	Actividades variadas y con diferentes posibilidades para que los empleados escojan el tipo de actividad del que quieren participar. por ejemplo (futbol, baloncesto, voleibol, tenis de mesa, futbol sala, entre otros).	Número de actividades recreativas desarrolladas / Número de actividades propuestas X 100	\$15.000.000	2 días	Feb- Jul- y Nov	* Registro de inscripción *Asistencia obligatoria. * Convocatorias a todos los empleados para actividades de recreación. * Identificar los espacios con los que cuenta la organización para estas actividades. * Identificar empleados	Talento Humano, COPASO,

						<p>expertos en estas actividades para la planeación y ejecución de los programas de deporte.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* Gestionar la coordinación de los eventos.</li><li>* Conformación de equipos deportivos.</li><li>* Reglamentación.</li><li>* Premiación deportiva.</li><li>* Evaluación del evento.</li><li>* Realizar convenios, como cajas de compensación</li></ul>	
--	--	--	--	--	--	--	--



							para el desarrollo de las actividades.	
Actividades artísticas y culturales	Mejorar la integración social al interior de la organización, y alcanzar la sensibilidad artística, mediante espacios que refuercen la unidad e integración, para generar vinculación y compromiso entre sus colaboradores.	Visitas a los museos y monumentos arquitectónicos o parques temáticos, presentaciones artísticas (música, poesía, danza, teatro). incluir celebraciones de días como: el día de los niños, día de la familia, día del idioma, día de la madre y del	Número de actividades artísticas desarrolladas / Número de actividades propuestas X 100	\$7.000.000	1 día	Enero a diciembre.	*Identificar Museos o parques arquitectónico-cercanos.	Gerencia y Talento Humano

		padre, entre otros.						
Actividades Recreativas	Fomentar el bienestar, la integración y la motivación de los empleados fuera de sus funciones laborales habituales, mediante excursiones, campamentos, paseos en bicicleta, picnic, para fomentar un clima de trabajo positivo y amigable fortaleciendo relaciones entre	Generar espacios donde se pueda celebrar fechas especiales y a la vez lograr que estas actividades sirvan de integración entre los empleados.	Número de actividades recreativas desarrolladas / Número de actividades propuestas X 100	\$5.000.000	1 día	Enero a diciembre.	* Diseñar plantillas para cada fecha especial. * Diseñar previamente cronogramas para convocar a los empleados. * Fijar cronograma de fechas especiales para la organización y para los empleados. *Gestión convenio con	Talento Humano y Administración

	los empleados, promoviendo la colaboración y el espíritu de equipo.						cajas de compensación.	
Caminatas Ecológicas	Promover el respeto y la preservación de la naturaleza, al mismo tiempo que se fomenta la salud física y mental de los trabajadores, mediante al deleite de un entorno natural y apropiado, accesible y seguro para todos los involucrados, para disminuir la	Paseos ecológicos planificados previamente que permita un conocimiento más profundo del entorno, aportando beneficios culturales y educativos.	Número de caminatas desarrolladas / Número de actividades propuestas X 100	\$5.000.000	1 día	Feb, Jul, Nov	*Identificar los parques ecológicos más cercanos. * Contar con guía o técnico acompañante durante todo el recorrido. *Cumplir con las recomendaciones de los parques Ecológicos	Talento Humano y Gerencia

	ansiedad, fortaleciendo los lazos entre personas y estimulando la colaboración en equipo.							
Clima laboral	Enfocar las actividades de clima organizacional y motivación, implementando medidas de coordinación basadas en compromiso y valores institucionales, para promover las relaciones	Programar actividades recreativas extralaborales, u organizar dinámicas grupales.	Número de actividades de diagnóstico desarrolladas / X 100	\$5.000.000	1 día	abril, ago. dic.	* Capacitar a los líderes como guías de sus colaboradores. * Establecer un día al mes para ir por un café, almuerzo, camping entre otros. *Fomentar festejar fechas especiales de manera adecuada.	Talento Humano, COPASO,

	interpersonales saludables, facilitando la comunicación y la colaboración entre los empleados.							
Manejo del tiempo libre	Promover actividades fuera de horario laboral donde los colaboradores puedan relajarse, aprender, divertirse y mejorar su bienestar físico y mental durante su tiempo libre, mediante el diseño de un calendario de actividades	Programar actividades artísticas y culturales Formación en artes y artesanías Equipos deportivos	Número de actividades desarrolladas / Número de actividades propuestas X 100	\$3.000.000	1 día	Enero a diciembre.	* Gestionar convenio con cajas de compensación. * Identificar los espacios con los que cuenta la organización para estas actividades.	Talento Humano y Caja de compensación

	<p>variado que incluya diferentes tipos de actividades y satisfacer los distintos intereses, para el desarrollo integral de las personas, promoviendo su bienestar físico, mental y social.</p>							
<p>Manejo de estrés</p>	<p>Llevar a cabo una campaña para promover un ambiente laboral positivo, fortalecer la colaboración en equipo y brindar</p>	<p>Campaña buen trato laboral Fortalecimiento del trabajo en equipo, salario emocional,</p>	<p>Número de actividades de autocuidado desarrolladas / Número de actividades</p>	<p>\$4.000.000</p>	<p>1 día</p>	<p>Enero a diciembre.</p>	<p>*Capacitar a los líderes, para el acampamiento a sus colaboradores. *Organizar Actividades de</p>	<p>Talento Humano y Gerencia</p>

	apoyo a los empleados cercanos a la jubilación.	planes de Incentivos	propuestas X 100				baile terapia o risoterapia	
Mejoramiento de la salud	Capacitar al personal sobre el bienestar físico y mental, mediante talleres y seminarios sobre temas relacionados con la salud, para disminuir los costos asociados con el ausentismo, la atención médica y las indemnizaciones por accidentes laborales.	Realizar los exámenes periódicos, y seguimiento de salud a los colaboradores.	Número de actividades de capacitaciones desarrolladas / Número de actividades propuestas X 100	\$7.000.000	1 día	Enero a diciembre.	* Concientizar por medio de semana de la salud, salud visual. *Programar actividades deportivas como; Natación, Tenis, Danzas y Zumba. * Talleres de riesgos profesionales	Talento Humano y área de salud.

Hábitos saludables	Fomentar hábitos saludables promoviendo programas que incentiven hábitos y apoyando conductas que contribuyan al bienestar físico y mental de los empleados	Promocionar hábitos de salud pueden permitirle evitar una enfermedad y mejorar su calidad de vida.	Número de programas desarrolladas / Número de actividades propuestas X 100	\$5.000.000	1 día	Enero a diciembre.	* Hacer ejercicio en forma regular y controlar el peso. * Consumir una dieta saludable y equilibrada. * Evitar o reducir el consumo de bebidas alcohólicas	
Desarrollo personal	Formar a todos los empleados con el fin de que desarrollen sus habilidades, conocimientos y capacidades en diversos campos como habilidades técnicas,	Brindar a cada colaborador capacitaciones relacionadas con las funciones que desempeñan	Número de actividades de capacitaciones desarrolladas / Número de actividades propuestas X 100	\$6.000.000	1 día	Enero a diciembre.	*Convenios con varias empresas dedicadas a la continua actualización y formación en temas específicos que ayuden a la organización y a los empleados en	


	<p>liderazgo, comunicación, inteligencia emocional y bienestar personal. Esto se logrará a través de una formación constante en habilidades técnicas y interpersonales , así como el acceso a plataformas de aprendizaje, con el objetivo de potenciar la capacidad de los empleados para asumir roles y</p>						<p>su crecimiento personal y profesional. *Crear un cronograma anual de capacitaciones, cursos, seminarios o diplomados a los que los empleados puedan asistir. *Certificar la participación en estas actualizaciones. *Dar seguimiento a la aplicación de conocimientos.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--



	responsabilidades más exigentes.							
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--



## Anexo E. Memorias de la sesión de divulgación


		<b>ACTA DE SESIÓN DE DIVULGACIÓN</b>	
		<b>CONSULTORÍA PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	
		Código:	Elaborado
ACTA N°:	01	TEMA:	Divulgación Plan de bienestar laboral
FECHA:	01/08/2024	UBICACIÓN:	Droguerías Farmayá San Antonio
HORA INICIO:	09:00 am	HORA FINAL:	11:30 am

### ANTES DE LA REUNIÓN.

<b>Objetivo</b>	Divulgar a los colaboradores el plan de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio, con el ánimo de mejorar el desempeño de su talento humano.
<b>INFORMACIÓN ADICIONAL</b>	
<b>Agenda</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saludo.</li> <li>2. Presentación del expositor.</li> <li>3. Presentación del plan de bienestar laboral.</li> <li>4. Dudas de la implementación del plan de bienestar laboral.</li> <li>5. Sugerencia.</li> <li>6. Cierre.</li> </ol>

### DESARROLLO DE LA REUNIÓN.

<p><b>Lidera la reunión: Edgar Yanavé</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La representante legal realiza apertura de la reunión con un saludo especial a los presentes.</li> <li>2. Presentación del consultor, se comenta a los participantes que esta consultoría, hace parte del proyecto de grado para la Maestría en Gerencia de Talento Humano, de la 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</li> <li>3. Se realiza divulgación del plan de bienestar laboral, al equipo directivo y colaboradores de la Droguería Farmayá San Antonio, para la implementación del dicho plan dentro de la organización. Se dio a conocer lo siguiente:             <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Elementos clave identificados.</li> <li>3.2 Resultados obtenidos.</li> <li>3.3 Productos finales.</li> <li>3.4 Plan de acción o aplicación.</li> </ol> </li> </ol>
---

	<b>ACTA DE SESIÓN DE DIVULGACIÓN</b>	
	<b>CONSULTORÍA PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>	
	Código:	Elaborado

Se espera que se logre una mayor satisfacción de los empleados, lo que resultará en un mejor desempeño y una mayor retención de talento humano, para lograr este objetivo, es esencial contar con la colaboración de todos los empleados y establecer un entorno laboral saludable donde se fomente el crecimiento y desarrollo personal y profesional, la implementación de este plan de bienestar laboral permitirá a la empresa Droguerías Farmayá San Antonio mejorar la motivación y satisfacción de sus empleados, lo cual a su vez contribuirá al mejor desempeño del talento humano, la implementación exitosa del plan de bienestar laboral requiere un compromiso continuo con la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud y el bienestar de todos los empleados.

4. Se resuelve todas las dudas surgidas en la reunión, sin embargo; el área de Talento Humano se encarga de seguir divulgando el plan de bienestar laboral a todo el personal.
5. Se reciben todas las sugerencias, sin embargo; es importante realizar una campaña de concientización sobre el plan de bienestar laboral dirigida a los colaboradores, con el fin de promover la adopción de prácticas saludables y de bienestar en el ámbito laboral.


Se adjunta, registros fotográficos como parte de cumplimiento de la divulgación del plan de bienestar laboral a los colaboradores de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio.

	
<p>Imagen una de los locales de la Droguería Farmayá San Antonio, Villavicencio, Meta.</p>	<p>Divulgación y entrega del producto final a la profesional de Talento Humano de la Droguería Farmayá San Antonio, para que continúe con la promoción de prácticas saludables y de bienestar en el ámbito laboral.</p>

	ACTA DE SESIÓN DE DIVULGACIÓN	
CONSULTORÍA PLAN DE BIENESTAR LABORAL		
Código:	Elaborado	Versión 01
		
<p>Entrega del documento final, del plan de bienestar laboral a la representante legal, para su seguimiento al cumplimiento del mismo.</p>	<p>Divulgación del plan de bienestar laboral con el equipo de turno.</p>	
		
<p>Divulgación y entrega del plan de bienestar laboral a la Regente en Farmacia de turno.</p>	<p>Divulgación y entrega del plan de bienestar laboral a la administradora de la empresa Droguerías Farmayá San Antonio.</p>	

**Compromiso:**

- La gerencia se compromete a realizar el seguimiento de la implementación del plan de bienestar laboral en la organización.
- La profesional de talento humano, se queda con el compromiso divulgar con el personal que no estuvo presente en la socialización del plan de bienestar laboral.
- Pendiente definir, fecha de inicio de la implementación del programa de

	<b>ACTA DE SESIÓN DE DIVULGACIÓN</b>		
	<b>CONSULTORÍA PLAN DE BIENESTAR LABORAL</b>		
	Código:	Elaborado	Versión 01

bienestar laboral.

Se da por terminada la divulgación del plan de bienestar laboral, con agrado y se firma el acta a las 11:30 el 01 de agosto del 2024

*Adriana Sosa Ruiz*

-----  
 Adriana Sosa-Representante Legal  
 Cc. 1.1124.990.310

Firmado por:  
 EDGAR YANAVE QUINTERO  
 REPRESENTANTE...

-----  
 Edgar Yanavé-Consultor  
 Cc. 1.124.990.065

*Luz B. Algarín*

-----  
 Luz Benilda Algarín-Talento Humano  
 Cc. 40.217.860



## Anexo G. Acta de seguimiento gerencial No 1



### 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> 27 de mayo 2024 14:00	<b>Fecha/Hora final:</b> 27 de mayo 2024 17:00
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Virtual	<b>Empresa:</b> Droguerías Farmayá San Antonio
<b>Proyecto:</b> Plan de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio	<b>Número de contrato:</b> 20240419030407
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b> Adriana F Sosa R. Representante Legal Gerencia	<b>Consultores:</b> Edgar Yanavé Quintero Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Gracolonbiano.

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

*Tema:*

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.

Durante el desarrollo de la reunión con el profesional del área de Talento Humano y representante legal de la empresa, se planteó diseñar un *plan de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio, a través de un proceso de consultoría*, que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano, se creó un plan de trabajo ajustado a las necesidades.

Para el desarrollo de la consultoría se programaron las siguientes actividades.

1. Análisis de la situación actual del plan de bien estar laboral, *con el fin de establecer un diagnóstico a través del análisis de elementos de bienestar laboral presentes en la empresa Droguerías Farmayá San Antonio que sirva como punto de inicio a la presente consultoría.*
2. Realizar trabajo de campo, *para indagar aspectos relevantes sobre bienestar laboral que permitan identificar las necesidades del grupo de talento humano de Droguerías Farmayá San Antonio.*

<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.

3. Identificación de elementos o factores clave, *este; permitirá proponer un plan de bienestar acorde a las necesidades de la organización Droguerías Farmayá San Antonio.*
4. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional, *este; permitirá aumentar la visibilidad, aprender y mejorar continuamente.*
5. Lista de asistencia de la sesión de divulgación, *permite evaluar la asistencia de los participantes y medir el impacto de la divulgación.*

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 -DOFA
2. Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3. Elementos clave identificados
4. Plan de bienes estar laboral
5. Memorias de la sesión de divulgación
6. Lista de asistencia de la sesión de divulgación
7. Acta de seguimiento gerencial No 1
8. Acta de seguimiento gerencial No 2

**FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>3</sup>**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Adriana F Sosa R.	Representante Legal-Gerencia	
Edgar Yanavé Quintero	Consultor- 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. Acta de seguimiento gerencial No 2



### PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

<b>Número de acta:</b>	002
<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> Julio 12 de 2024 / 4:00pm	<b>Fecha/Hora final:</b> Julio 12 de 2024 / 6:00pm
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> Sala de Juntas	<b>Empresa:</b> Droguerías Farmayá San Antonio
<b>Proyecto:</b> Plan de bienestar laboral para la empresa Droguerías Farmayá San Antonio	<b>Número de contrato:</b> 20240419030407
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b> Adriana F Sosa R. Representante Legal Gerencia	<b>Consultores:</b> Edgar Yanavé Quintero Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Granacolombiano.

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

<p><b>Tema:</b></p> <p>A continuación, se relacionan las actividades realizadas, con los respectivos productos resultados de estas, dando cumplimiento al cronograma y compromisos propios de la consultoría:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. X Trabajo de campo, se exploró aspectos relevantes del bienestar laboral para determinación de las necesidades del equipo de talentos de Droguerías Farmaya en San Antonio.</li> <li>2. Identificación de elementos o factores clave, <i>La identificación precisa de estos elementos o factores clave permitió la elaboración de un plan de bienestar personalizado que satisfaga las necesidades de la organización Droguerías Farmayá San Antonio, estos elementos o factores claves propone un plan de bienestar que se ajuste a las necesidades específicas de la organización y contribuya a mejorar la salud y el bienestar de sus empleados.</i></li> </ol> <p>De acuerdo con el plan de trabajo quedan pendientes las siguientes actividades por desarrollar y así mismo generar los respectivos documentos o entregables:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Acta de divulgación:</b> <i>con esta actividad se cumple un papel crucial en la simplificación y viralización del conocimiento científico, adicional: se garantiza fácil acceso al conocimiento de</i></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>	002
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

*los empleados, adicional se facilita que más personas comprendan y aprendan sobre temas especializados como por ejemplo el plan de bienestar laboral.*

2. **Certificado de innovación:** este; nos permite sistematizar las actividades de la consultoría, que nos brinda la oportunidad de implementar nuevas técnicas y estrategias en el ámbito consultor, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y satisfacer las necesidades específicas de la empresa, con el objetivo de garantizar el éxito del plan de bienestar laboral.
3. **Acta de recibido a satisfacción:** este documento nos permite, dejar constancia del trabajo realizado y la formalización de la aceptación del producto, es decir; el plan de bienestar laboral, por parte del cliente.

**FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>3</sup>**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Adriana F Sosa R.	Representante Legal- Gerencia	
Edgar Yanavé Quintero	Consultor- 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.