

Plan de bienestar laboral para la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S
Informe Final Consultoría Empresarial

Fainory Trujillo Arteaga
Lourdes Dinary Martínez Herrera
Estudiantes

Juan Carlos Osma Rozo
Director Del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, noviembre de 2024

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	9
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
Contexto Empresarial.....	10
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....	10
Identificación del Problema	11
FASE PLANEACIÓN	13
Justificación	13
Objetivos del Proyecto.....	14
Alcance del Proyecto.....	155
Marco de Referencia.....	155
Metodología de la Consultoría.....	199
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS	23
Desarrollo del Plan de Trabajo.....	23
Seguimiento Gerencial.....	24
Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....	24
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES	27
Productos Finales	27
Lecciones Aprendidas.....	288
Recomendaciones para la Gerencia	299
REFERENCIAS.....	31
Datos de Registro de Consultores del proyecto	33
ANEXOS.....	355



Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto	15
Tabla 2. Marco normativo	18
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto	21
Tabla 4. Matriz Marco Lógico	25
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría	27



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i>	12
Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i>	14
Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i>	20
Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i>	22



Resumen Ejecutivo

El plan bienestar laboral es un programa, compuesto por estrategias y actividades, que resulten en soluciones para corregir situaciones que afectan de manera negativa al trabajador; en el ambiente organizacional. En este documento se pretende analizar las necesidades presentadas por los empleados de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S respecto al bienestar laboral. A través de una consultoría buscamos diagnosticar y ayudar a resolver las diferentes situaciones que afectan al trabajador y al entorno laboral buscando lograr un talento humano capaz, competente y comprometido que este en sintonía con los objetivos de la empresa.

El bienestar laboral es un factor determinante para la productividad y estabilidad de una empresa, el cual permite que mejore el desempeño personal de cada funcionario en el desarrollo de sus funciones. “El desempeño personal se refiere al modo en que una persona lleva a cabo una labor que le fue encomendada, sea del tipo que sea. El desempeño personal de un jugador de fútbol se refiere a su participación en el equipo, así como el desempeño personal de un trabajador se refiere a su modo de trabajar. Vendría a ser lo contrario del desempeño grupal, lógicamente.” Equipo editorial, Etecé (2 de febrero de 2022). Desempeño. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 4 de marzo de 2025 de <https://concepto.de/desempeno/>.

Dentro de la organización, también podemos encontrar la sobrecarga laboral, situación que puede llevar a generar estrés y agotamiento físico y/o mental, generando un impacto negativo en el servicio ofrecido por parte de los empleados y generando insatisfacción en sus necesidades.

Otro aspecto de gran importancia es la desmotivación laboral, la cual va relacionada en forma directa en un liderazgo inadecuado y por la falta de incentivos que permitan al trabajador a desempeñar sus labores de la mejor manera. Para abordar esta debilidad, es importante generar programas de formación que permitan mejorar el nivel de conocimiento de los empleados, también es fundamental las adecuaciones en infraestructura, garantizando un espacio adecuado para la prestación del servicio; estas acciones no solo satisfacen las necesidades del funcionario, también permite tener una relación a largo plazo con la organización.

Una estrategia efectiva para mitigar estas amenazas, es la implementación de incentivos no monetarios, oportunidades de crecimiento profesional y programas de bienestar integral.

La consultoría para la Maestría de Gerencia de Talento Humano aborda la problemática central de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S la cual carece de un plan de bienestar laboral integral que le permita mejorar el desempeño del talento humano de la organización por lo cual se propuso una opción que abordara los principales problemas presentados en la empresa y permitiera mejorar el ambiente laboral al igual que el desempeño de cada uno de los trabajadores.

Palabras clave: Talento humano, bienestar laboral, consultoría



Abstract

The workplace well-being plan is a program, composed of strategies and activities, that result in solutions to correct situations that negatively affect the worker; in the organizational environment. This document aims to analyze the needs presented by the employees of the company Inversiones Cabal Franco SAS regarding workplace well-being. Through consulting we seek to diagnose and help resolve the different situations that affect the worker and the work environment, seeking to achieve capable, competent and committed human talent that is in tune with the company's objectives.

Workplace well-being is a determining factor for the productivity and stability of a company, which allows the personal performance of each official to improve in the development of their functions. "Personal performance refers to the way in which a person carries out a task entrusted to them, whatever type it may be. The personal performance of a soccer player refers to his participation in the team, just as the personal performance of a worker refers to his way of working. It would be the opposite of group performance, logically." Editorial team, Etecé (February 2, 2022). Performance. Encyclopedia Concept. Retrieved March 4, 2025 from <https://concepto.de/desempeno/>.

Within the organization, we can also find work overload, a situation that can lead to physical and/or mental stress and exhaustion, generating a negative impact on the service offered by employees and generating dissatisfaction with their needs.

Another aspect of great importance is work demotivation, which is directly related to inadequate leadership and the lack of incentives that allow the worker to perform their jobs in the best way. To address this weakness, it is important to generate training programs that improve the level of knowledge of employees. Infrastructure adjustments are also essential, guaranteeing an adequate space for the provision of the service; These actions not only satisfy the needs of the official, they also allow for a long-term relationship with the organization.

An effective strategy to mitigate these threats is the implementation of non-monetary incentives, professional growth opportunities and comprehensive well-being programs. The consultancy for the Master of Human Talent Management addresses the central problems of the company Inversiones Cabal Franco SAS, which lacks a comprehensive work well-being plan that allows it to improve the performance of the organization's human talent, which is why an option was proposed. that would address the main



problems presented in the company and improve the work environment as well as performance from each of the workers.

Keywords: Human talent, work well-being, consulting



Introducción

El bienestar laboral es fundamental para la consolidación de un equipo de trabajo productivo, motivado y enfocado al desarrollo de los objetivos de la empresa. Para (Arenas; 1993:4), el Bienestar Laboral “el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extrainstitucionales”. Por esta razón no solo el bienestar corresponde a la ausencia de enfermedades en los colaboradores sino también físico, social y mental que repercute en un bienestar general y mejor calidad de vida.

En este sentido en las organizaciones se deben generar acciones que permitan que el talento humano fortalezca sus habilidades facilitando el crecimiento de esta, no solo centrándose en su productividad sino también valorando y promoviendo el bienestar de los colaboradores.

La empresa inversiones Cabal Franco S.A.S Servicio busca a través de una consultoría, la asesoría profesional cuyo objetivo fundamental es orientar y apoyar en el desarrollo de un plan de bienestar que les permite lograr actitudes, valores, motivación y retención del talento humano con el que cuentan. Según Richard E. Walton (1993) en su libro "Quality of Working Life: What Is It?" como uno de los pioneros en el estudio del bienestar laboral propone un dirección holística para calcular el bienestar laboral que contiene e incluye factores como la satisfacción laboral, la seguridad en el empleo, la equidad salarial y la participación en la toma de decisiones.

Para dar inicio al presente documento, es necesario considerar cuatro fases, la primera fase con la cual se da apertura a la consultoría es la de formulación del problema, donde se presentan los procesos, la actividad o actividades, las referencias, los antecedentes y el contexto de la empresa vinculado con el objeto de estudio; en la segunda fase conocida como fase de planeación se muestra la justificación, objetivos, alcance y metodología que van a ser utilizadas para efectuar la presente consultoría; en la tercera fase se realiza el desarrollo, implementación y monitoreo de estrategias que se van a manejar en la consultoría, también, en esta fase se procede con el plan de trabajo y su respectivo seguimiento; y finalmente, se presenta la fase de cierre y conclusiones donde se abordaran los productos/entregables obtenidos en la consultoría, los conocimientos adquiridos durante esta y las recomendaciones suministradas por la gerencia de la empresa.



Fase Formulación del Problema

Durante la fase inicial del proyecto, se reconoce el problema según la línea de consultora que se va a desarrollar. Se deben establecer los límites dentro de los cuales se desarrollará la idea del proyecto en torno a la propuesta de una solución al problema planteado que direccionará la consultoría

Contexto Empresarial

La empresa Inversiones Cabal Franco SAS es una empresa palmirana ubicada en el departamento del Valle del Cauca, conocida como BILLO`S fue fundada en mayo del año 1993 por José Fernando Cabal Franco, un estudiante de Ingeniería Industrial quien gracias a su interés de emprender inicio su empresa con un carro de perros en la esquina de la carrera 28 con calle 37 en la ciudad de Palmira, Valle del Cauca, ofreciendo productos de muy buena calidad y sabor, especialmente con las salsas con base en formulas españolas producidas por el señor José Fernando Cabal Franco. (Inversiones Cabal franco SAS – cartilla de inducción 2022, p6)

Hoy en día cuenta con 3 sedes, dos (2) de atención al público y una (1) sede administrativa y de producción. Sus productos son Perros / Hamburguesas / Comidas rápidas de muy buena calidad a buen precio y exquisito sabor, producidos bajo un proceso altamente tecnificado y personal capacitado, cumpliendo con los más altos estándares y niveles de calidad del mercado, dando confianza y seguridad, satisfaciendo las necesidades y expectativas de sus clientes. Es una empresa compuesta por 37 colaboradores, encargados de lograr ser los preferidos de los Palmireños, vallecaucanos y extranjeros a los cuales ofrecen diferentes alternativas de comidas rápidas en un mismo lugar, todas estas cautivando con sus deliciosos sabores y frescura para satisfacer las necesidades, gustos, preferencias de todas las personas.

Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

En la empresa se cuenta con un área de Talento Humano encargada del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, pero a pesar de ello se han identificado dificultades en el comportamiento de las personas en su ambiente de trabajo de manera individual y colectiva

que no permiten garantizar el bienestar de la organización. Cuentan con un sistema de información que es el programa “Gosem” el cual documenta todo lo relacionado con la gestión humana de la empresa donde se registran datos como vinculaciones y renunciaciones entre otros, que permiten medir la rotación de personal y también evidencia la falta de una estrategia o herramientas para la vinculación de personal, como entrevistas de selección, baterías psicotécnicas para aplicar y mediar las competencias de los postulantes a los diferentes cargos, implicando en ello que la selección del personal vinculado no esté acorde con lo esperado en términos de competencias en los perfiles y manuales.

Esto se refleja de manera directa en la producción y el flujo de ventas de la empresa, como también en sobre costos con el incremento de la rotación del personal, tales como exámenes de ingreso o egreso, dotación y la sobre carga al personal antiguo que entraría a cubrir esos espacios, por lo cual una buena selección de personal es fundamental para el éxito de la empresa, ya se debe considerar la importancia de cada etapa del proceso de selección realizando una buena gestión en el proceso a través de la selección al mejor candidato esto garantizara que este cumpla con todas las necesidades en su perfil tanto formativas, de habilidades, de competencias, de cualidades para suplir la vacante y cubriendo el cargo desempeñar.

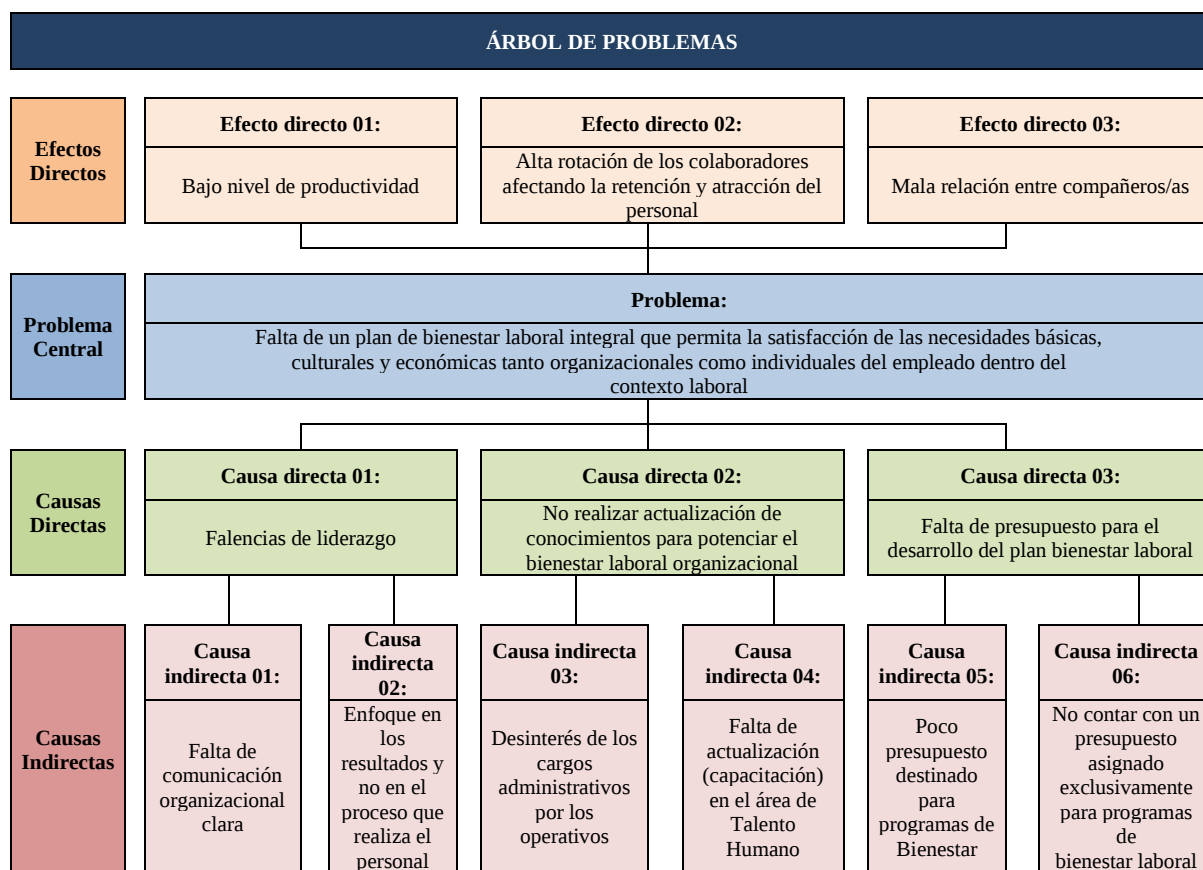
Identificación del Problema

Una vez identificadas todas las oportunidades de intervención en la organización, se concreta el único problema central que va a ser intervenido mediante la consultoría a través del árbol de problemas (Tabla 1). El árbol de problemas organiza la información utilizando un modelo de relaciones causales que adquiere la forma de árbol, integrando de manera resumida las principales variables que intervienen en la situación problemática. (DNP, 2016).

Es así como se propone como interrogante de investigación: ¿Como proponer un plan de bienestar laboral integral de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S?



Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota: Construcción propia, [2025].

Fase Planeación

Una vez determinado el problema, se perfeccionan los objetivos, se fija el alcance del proyecto y se especifica cuál va a ser la acción por seguir para conseguir el objetivo de la consultoría

Justificación

El bienestar laboral surge en respuesta a la preocupación de las condiciones del trabajo y de la baja satisfacción en el empleo por parte de las personas alrededor de los años 70 (Calderón, Murillo y Torres, 2003). En este sentido la empresa Inversiones Cabal Franco SAS identifica la necesidad de fortalecer el plan de bienestar laboral estableciendo un entorno de trabajo saludable asociado a la motivación y compromiso de los colaboradores logrando más efectividad en los objetivos de la empresa. Wright y Davis (2003) refiere que las características o condiciones del trabajo pueden tener un efecto directo en la satisfacción laboral del trabajador, influyendo la rutina, especificidad, desarrollo del recurso humano y retroalimentación, siendo reto importante para la empresa poder abarcar dichos aspectos por esto el propósito fundamental es identificar las causas por las cuales los empleados sienten un mal ambiente de trabajo, como la falta de comunicación organizacional clara, desinterés de los cargos administrativos por los operativos y el poco presupuesto destinado para programas de Bienestar que tiene como resultado altas tasas de ausencias y de rotación, bajo nivel de productividad, falta de compañerismo, falta de compromiso, entre otras que afectan de manera negativa el entorno organizacional.

Esta consultoría permitirá evaluar los problemas existentes y proponer cambios estratégicos a ciertas conductas que presenta la empresa en el desarrollo del plan de bienestar laboral que no generan los resultados esperados y no beneficia a la empresa, y mucho menos a los empleados.

Es así como se identifican las causas directas que ayudan a analizar los problemas específicos relacionados con la gestión y el bienestar del personal como lo son las falencias de liderazgo, el no realizar actualización de conocimientos para potenciar el bienestar laboral organizacional y la falta de presupuesto para el desarrollo del plan bienestar laboral y por ello encontramos efectos negativos como el bajo nivel de productividad, la alta rotación de los colaboradores afectando la retención y atracción del personal y la mala relación entre compañeros/as, lo cual se puede ver reflejado en la rotación constante del personal.



Objetivos del Proyecto

Es necesario verificar las actividades de la organización y su diagnóstico, para establecer el propósito de la consultoría, identificando las situaciones que presentan dificultades para abordar el problema objetivo del proyecto. Esto se realiza utilizando la herramienta conocida como el árbol de problemas.

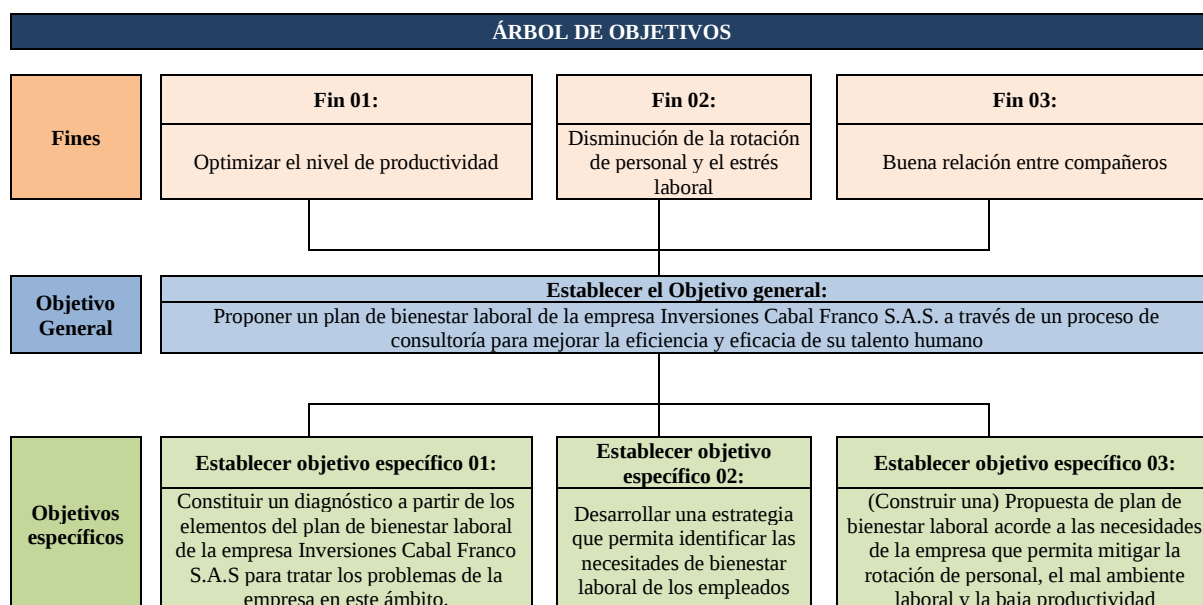
Objetivo General

Proponer un plan de bienestar laboral de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S a través de un proceso de consultoría para mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano

Objetivos Específicos

- Establecer un diagnóstico por medio de una matriz FODA que sirva de punto de partida para la presente consultoría.
- Desarrollar un trabajo de campo identificando elementos claves para establecer recomendaciones a la Gerencia.
- Determinar elementos claves necesarios como resultados del trabajo de consultoría que permita proponer de acuerdo con las necesidades un plan de bienestar laboral para la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S.

Ilustración 2. Árbol de objetivos



Nota: Construcción propia, [2025].

Alcance del Proyecto

Este documento define específicamente los límites de los resultados del proyecto, al igual que los productos del proyecto mediante la presentación de los entregables de la consultoría. En la consultoría se desarrollarán actividades que corresponden a compromisos de esta y establecimiento de planes de mejora que permitan resolver el problema de la empresa

Tabla 1. Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz FODA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Factores clave identificados Plan de Bienestar Laboral
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	D	Memorias de la sesión de divulgación
		E	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	F	Acta de seguimiento gerencial No 1
		G	Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, [2023].

Marco de Referencia

A fin de profundizar en la comprensión de la problemática y las áreas de intervención del proyecto, a continuación, se exponen los conceptos clave a considerar y los modelos de referencia en los que se sustenta la propuesta de intervención de esta consultoría.

Marco Teórico

A continuación, presentaremos los conceptos relevantes a considerar para el desarrollo de la consultoría, abordados por diversos autores, teorías y modelos.

Plan de bienestar:

Según González (2015) indica que el bienestar hace referencia grupo de actitudes que caracterizan a una persona relacionadas en la forma en cómo se desarrolla su

trabajo general o en áreas relacionadas en sí mismo; todo esto constituye un concepto integral en cuanto a la mentalidad que las personas presentan en los entornos laborales en los que se desenvuelven.

En el área de gestión humana, se busca promover el bienestar y crecimiento del personal. Por lo tanto, es crucial considerar las teorías que abogan por el desarrollo integral y satisfactorio de los individuos, con el fin de adquirir habilidades y recursos que impulsen su calidad de vida. Este enfoque también resulta beneficioso para la productividad de la empresa. Por lo tanto, a continuación, te presentamos algunas teorías que respaldan la elaboración de un Plan de Bienestar.

Según Chiavenato I. (2005) una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo, se han utilizado muchas variables para tratar de explicar las diferencias en el desempeño de las personas, como las habilidades y las competencias, en la motivación intrínseca la persona realiza la actividad por incentivos internos, iniciativa propia, no depende de factores externos y las extrínsecas la persona debe tener un estímulo externo y no proviene del mismo mandato, funciona a modo de refuerzo. El bienestar según la organización mundial de la salud en la constitución de 1984 se define como “estado de completo beneficio social y psicológico”. Desde que esta afirmación se realizó, ha considerado la conexión entre el bienestar y el trabajo en el que se desempeña un colaborador. Esto genera una gran visión de estudio para las disciplinas de psicología del trabajo y áreas relacionadas a esta. (Blanch, et al., 2010)

Para lograr un bienestar laboral, debemos abarcar un pensamiento estatal y la responsabilidad de este, que está en el suministro y el complacer de ciertas exigencias esenciales de carácter económico, educativo, saludable, etc., castigadas por las sociedades contemporánea, tanto públicas como privadas, bajo la protección del Estado como medio garante y regulador (Briceño Rodón, 2012). Este mismo estado plantea un marco legal de donde se va a regir el nivel de bienestar laboral manejado por los empleados.

Vásquez, L., (2018) habla sobre la ventaja competitiva que supone para las empresas contar con un plan de bienestar correctamente diseñado, ya que este se convierte en un factor clave para el desarrollo, el crecimiento y la eficacia en el lugar de trabajo. Igualmente, se destaca como un factor distintivo tanto entre distintas organizaciones como entre los clientes.

La relevancia del plan de bienestar radica en las relaciones humanas, lo cual ha llevado a las organizaciones a implementar programas significativos, con el objetivo de brindar iniciativas que favorezcan a los trabajadores y promuevan un ambiente de satisfacción mutua, tal como nos dice C.R, (2019). “la satisfacción o agrado con el ambiente en el que están inmersos los

trabajadores y de la conexión de ese ambiente con sus metas personales y proyecto de vida, su desempeño aportara al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización”. Los programas de bienestar en las empresas desempeñan un papel clave al fomentar la conexión entre los colaboradores y la organización, promoviendo valores y fortaleciendo el bienestar de los empleados, luego de la implementación se debe garantizar un monitoreo continuo para que puedan seguir desarrollándose, lo cual contribuirá a crear un ambiente laboral positivo en la empresa. (Flores, 1992). Indica que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales activo-pasivo, destructivo-constructivo de acuerdo a su orientación y teniendo en cuenta que el recurso más importante de toda empresa es el recurso humano, de ahí parte la importancia de trabajar estratégicamente para mantener un clima laboral agradable para todos los trabajadores, proporcionar herramientas adecuadas y espacios físicos ideales, capacitaciones, recompensas beneficios para que los empleados se sientan satisfechos en sus trabajos. La implicación de los líderes de la empresa potencia este proceso, haciéndolo más efectivo y generando confianza en los colaboradores, así se mejora la aceptación de estos programas y se garantiza su eficacia.

Dolan, Ramos, Valle, Cabrera, Rondall y Schuler, (2007) definen que los principales elementos del sistema de trabajo son:

- **Trabajo:** Es importante que logre despertar emociones y brindar entretenimiento a los empleados. En esta sección, se puede ampliar el espacio de trabajo tanto horizontalmente, mediante carga, como verticalmente, mediante condensación. La rotación resulta ser una herramienta efectiva para disminuir el tedio y proporcionar a los empleados distintas perspectivas y conocimientos frescos. (Dolan, Ramos, Valle, Cabrera, Rondall y Schuler, 2007)
- **Individual:** Hace referencia a un empleado saludable y satisfecho, que posee diversas habilidades para potenciar su desempeño laboral y, al mismo tiempo, está listo para asumir mayores responsabilidades y desafíos complicados. El plan de calidad de vida en el trabajo que incorpora estas temáticas considerará distintos aspectos, como la salud, el respaldo al personal, el desarrollo profesional y las oportunidades de formación, con el objetivo de que los empleados puedan potenciar su nivel educativo. (Dolan, Ramos, Valle, Cabrera, Rondall y Schuler, 2007)

- **Entorno:** Es fundamental distinguir entre el ambiente interno y externo. Las dificultades internas surgen a raíz de factores como la humedad, la temperatura, el ruido, la iluminación, entre otros. La interacción con los seres queridos y con los compañeros influye de manera significativa en el rendimiento y la eficiencia laboral de los empleados dentro de la empresa. Dentro de la organización, también se consideran aspectos importantes como el liderazgo, las directrices y la estructura organizativa, la disponibilidad de soporte técnico, los recursos de comunicación e información necesarios, así como el proceso de toma de decisiones. (Dolan, Ramos, Valle, Cabrera, Rondall y Schuler, 2007)

El interactuar de estos tres conceptos, refleja la importancia de generar un equilibrio saludable, logrando así, satisfacer las necesidades de los trabajadores con la organización y permitir mejorar su calidad de vida.

Marco Normativo

Tabla 2. Marco normativo

Normatividad	Objeto de la norma
Constitución política de Colombia de 1991	Norma que garantiza los derechos, así como se explicitan los deberes, las libertades y los límites del individuo consigo mismo y con los demás.
Resolución 2646 de 2008	Determina los factores de riesgo psicosocial en el trabajo
Decreto 2663 de 1950	Compendio de normas cuya finalidad es regular las relaciones entre empleado y trabajador, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Ley 100 de 1993	Compone los subsistemas: Pensiones, Salud, Riesgos Profesionales y Servicios Sociales complementarios.
Resolución 2764 de 2022	Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales
Reglamento de trabajo actualización 2022	Conjunto de normas y políticas generales entre empleador y empleados de Inversiones Cabal Franco SAS

Nota: Creada con base en la normatividad asociada, [2025].

Metodología de la Consultoría

El proyecto de consultoría se realizará utilizando las metodologías Project Management Body of Knowledge (PMBOK) y Marco Lógico. El PMBOK es la metodología más adecuada para la elaboración del presente proyecto, donde se incorporan los tres elementos del Marco Lógico para su desarrollo, los cuales son: el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz Marco Lógico.

La importancia de la gestión de proyectos estructurando la forma en la que se ponen en marcha, y los pasos que hay que dar para ello, ha creado ciertas estructuras que facilitan su puesta en marcha, como es el caso de PMBOK.

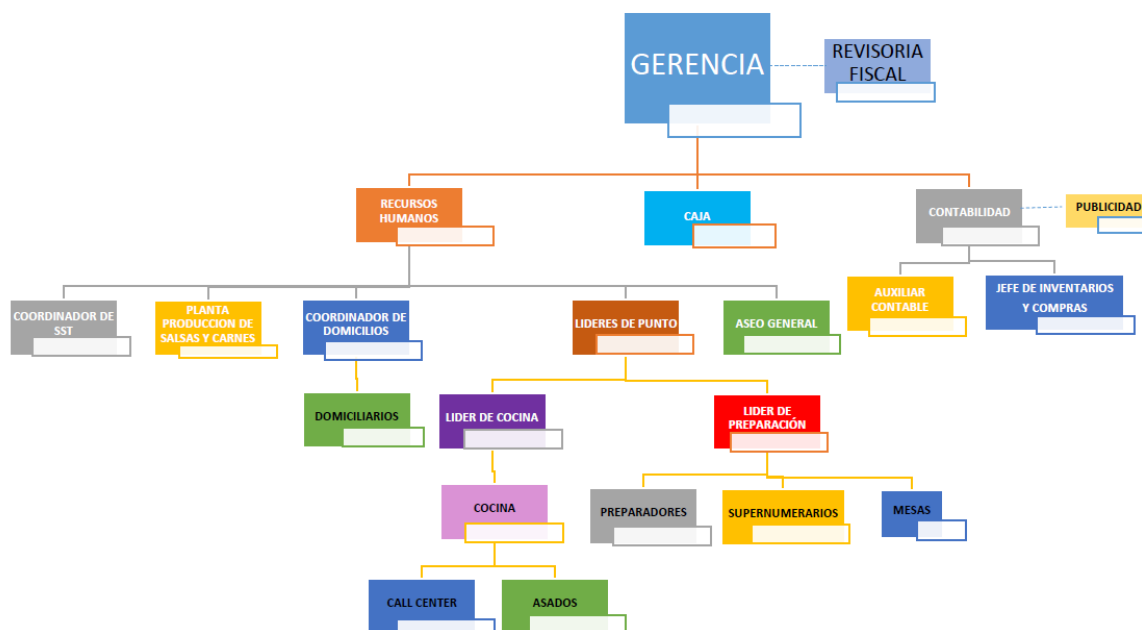
El PMBOK, o Project Management Body of Knowledge, es un marco de referencia global desarrollado por el Project Management Institute (PMI). Mediante este conjunto de estándares y mejores prácticas, se proporciona una guía integral para la gestión de proyectos, de manera que se cubren áreas como la planificación, ejecución, monitoreo y cierre. El PMBOK establece un vocabulario común y una serie de procesos estandarizados, facilitando la comunicación y colaboración entre profesionales de la gestión de proyectos. ([Marketing Digital](https://www.isdi.education/es/blog/que-es-pmbok-en-gestion-de-proyectos) 12/12/2023) <https://www.isdi.education/es/blog/que-es-pmbok-en-gestion-de-proyectos>

El Marco Lógico se destaca como una herramienta fundamental en la gestión de proyectos, siendo muy utilizada en la planificación, el seguimiento y la evaluación de programas y proyectos de desarrollo. Está conformada por una matriz que resume los elementos fundamentales del proyecto, tales como objetivos, resultados esperados, indicadores de éxito, actividades requeridas y supuestos críticos. La matriz del Marco Lógico facilita a los líderes de proyecto la identificación de causas, efectos esperados, riesgos y supuestos subyacentes para lograr una comprensión y gestión integral del proyecto. El empleo del Marco Lógico favorece la comunicación entre los distintos participantes del proyecto, garantizando así una comprensión compartida de los objetivos y metas de este. (CEPAL, 2005).

Población

Comienza el proceso de caracterización de la población a intervenir a través del proyecto de consultoría, identificando la estructura actual de Inversiones Cabal Franco S.AS., el cual presenta la siguiente estructura organizacional con 37 colaboradores.

Ilustración 3. Estructura Organizacional



Nota: (Inversiones Cabal franco SAS – cartilla de inducción 2022, p 5).

Nota: (Inversiones Cabal franco SAS – cartilla de inducción 2022, p 5).

Inversiones Cabal franco SAS se conforma por una estructura organizacional que se caracteriza por tener un enfoque jerárquico vertical, se visualiza un organigrama plano y mecanicista. En la empresa se reflejan diferentes áreas funcionales, liderada por una subdirección encargada de su administración y supervisión. De igual forma, la organización cuenta con seis niveles jerárquicos en su estructura: directivo, jefes, coordinación, líderes, operativos y asistenciales.

Stakeholders

Con el fin de asegurar el éxito de la consultoría, se identifican a las personas dentro de la organización que participarán activamente y se comprometerán en el desarrollo del proyecto, colaborando estrechamente con el equipo consultor. Identificar a los Stakeholders es un procedimiento que implica identificar a las personas que se ven afectadas directa o indirectamente por el proyecto, y registrar datos relevantes acerca de sus intereses, participación e influencia en el logro de los objetivos. Se pueden ubicar en diferentes jerarquías dentro de la empresa y tener variados niveles de autoridad e interés. (PMI, 2008). Mediante la

matriz RACI de los Stakeholders se puede recopilar, clasificar, analizar y priorizar información acerca de todas las personas vinculadas al proyecto. Mediante esta herramienta, se identifican a los Stakeholders según el rol que desempeñarán en el proyecto, fomentando así su compromiso.

Tabla 3. Matriz RACI del proyecto

Actividad	RACI			
	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis de la situación actual del proceso de talento humano			Gerencia	
Trabajo de campo	Consultores			
Identificación de elementos o factores clave	Consultores			
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional		Gerente		Alta Dirección
Seguimiento gerencial		Coordinadore		Alta Dirección

Nota: Construcción propia, [2024].

Plan de Trabajo

A continuación, se relacionan las actividades que se deben ejecutar dentro del proyecto de consultoría, acompañada con la propuesta de cronograma a seguir durante la fase de implementación.

En la elaboración del plan de trabajo, se consideran importantes todas las actividades definidas en el alcance, sin embargo, no se debe restringir a ellas, debido a que existen unas que son esenciales y deben llevarse a cabo, aunque no necesariamente resulten en un producto/entregable. Estas actividades se acordarán según a las necesidades específicas del proyecto en la organización.

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		
0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL																															
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto																														
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato																														
0.3	Generación del contrato																														
0.4	Firma del acta de inicio																														
0.5	Radicar contrato firmado en área jurídica																														
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA																															
1.1.	Idea del proyecto.																														
1.2	Árbol de problemas.																														
2. PLANEACIÓN																															
2.1	Objetivo General.																														
2.2	Justificación.																														
2.3	Alcance.																														
2.4	Población.																														
2.5	Marco de referencia.																														
2.6	Plan de trabajo.																														
3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN																															
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																														
3.1.1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano																														
3.1.2	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																														
3.2	Seguimiento gerencial.																														
3.3	Presentación de informes.																														
3.4	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico																														
4. CIERRE																															
4.1	Informe de cierre y entregables.																														
4.2	Lecciones aprendidas.																														
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																														

Nota: Construcción propia, [2025].

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

En esta etapa se ejecuta la intervención en la organización, creando los productos definidos en el alcance del proyecto. Los entregables se mencionan en la parte final de este informe.

Desarrollo del Plan de Trabajo

A continuación, se presentan las acciones realizadas en el avance del plan de trabajo del proyecto de consultoría empresarial. Esta intervención garantiza la innovación en la gestión empresarial implantada y cumple con las especificaciones establecidas en el proyecto.

Actividad 1: Análisis de la situación actual del proceso de talento humano:

El análisis DOFA permite la recopilación de información de manera interna como externa de una empresa sin importar la dimensión u sector productivo, llevando a generar respuestas sobre el comportamiento organizacional (Ramírez, 2016). Con el apoyo de la jefe de Recursos Humanos, se realizará la identificación del estado actual del plan de bienestar laboral, teniendo en cuenta que, de acuerdo con la identificación del problema, no cuentan con un plan de bienestar, por lo cual con el fin de identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas se realizó el **Anexo_A-Matriz FODA – DOFA**

Actividad 2: Trabajo de campo:

Con el fin de proponer un plan de bienestar el cual busca optimizar las condiciones de los trabajadores con el propósito de que empleen sus cualidades y mejoren su calidad de vida y tener una visión integral de las necesidades y expectativas de los empleados se realizó una visita presencial a ambos puntos de venta los cuales son Billo's punto 28 y Billo's punto mercedes donde se indago de manera escrita por medio de una entrevista semiestructurada que permita plantear un plan de bienestar acorde a las necesidades de los colaboradores.

Anexo_B-Informe de investigación de mercados (Cliente interno)

Actividad 3: Identificación de elementos o factores clave:

Se identificaron elementos claves para proponer un plan de bienestar que permita mejorar las condiciones para sus trabajadores y de este modo obtener un beneficio en productividad.

Anexo_C-Factores clave identificados - Plan de Bienestar Laboral



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

Se realizará un informe general a través de presentación de la propuesta de plan de Bienestar para que el gerente conozca las recomendaciones sugeridas para la empresa Inversiones Cabal franco SAS, demostrando la importancia de realizar un buen plan que permita el mejoramiento del clima organizacional, disminución en la rotación de personal y un mejor manejo de conflictos internos.

Anexo_D Memorias de la sesión de divulgación

Anexo_E lista de asistencia de la sesión de divulgación

Seguimiento Gerencial

En el desarrollo del presente proyecto, se realizaron dos etapas de seguimiento por parte del gerente de la empresa Inversiones Cabal Franco SAS (Supervisor de proyecto) al equipo designado por parte del Politécnico Grancolombiano. Estas etapas quedan evidenciadas y relacionadas en las actas de seguimiento, las cuales hacen parte integral de la documentación de la consultoría.

(ver **Anexo [F]-2025-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 01**)

(Ver **Anexo [G]-2025-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 02**).

Monitoreo: Matriz Marco Lógico

Esta etapa del proyecto se realiza un proceso de monitoreo y control en forma paralela a su ejecución, el cual permite hacer un seguimiento al desarrollo del proyecto rastreando, revisando y regulando su progreso y desempeño. De acuerdo con el anunciado anterior, se detallan y relacionan las actividades desarrolladas en comparación con las actividades proyectadas en el plan de trabajo y que son requeridas en cada paso de la consultoría.

El equipo designado para la consultoría debe sistematizar la información a través de una matriz que resuma los principales aspectos del proyecto, organizada verticalmente por su fin, propósito, componentes y actividad, y horizontalmente por resumen narrativo, indicador, medio de verificación y supuesto, lo cual permitirá identificar los indicadores de resultados alcanzados con la implementación del proyecto.



Tabla 4. Matriz Marco Lógico

MATRIZ MARCO LOGICO				
Resumen Narrativo del Objetivo		Indicador	Medio de verificación	Supuesto
FIN	Optimizar el nivel de productividad	Cantidad de clientes atendidos en el mes	Número de ordenes expedidas en el mes	El personal operativo cuenta con las condiciones laborales adecuadas para la atención de los clientes
	Disminución de la rotación de personal y el estrés laboral	Números de contratos terminados en el año	Relación del personal con contratos terminados en el año	Las condiciones de bienestar laboral permiten la comodidad de los empleados
	Buena relación entre compañeros	Cantidad de quejas y reclamos disminuidos en el mes	Entrevista del clima laboral	Se mantienen los canales establecidos de comunicación en el marco del respeto y los lineamientos éticos de la organización
Propósito	Proponer un plan de bienestar laboral de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S a través de un proceso de consultoría para mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano	Que el 100% de los funcionarios puedan participar en los planes de bienestar	Planillas de asistencia en lo planes de bienestar realizados	Mejorar la eficiencia y eficacia de la empresa aplicando los planes de bienestar para satisfacer las necesidades de los empleados
Componentes	Constituir un diagnóstico a partir de los elementos del plan de bienestar laboral de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S para tratar los problemas de la empresa en este ámbito.	Elaboración de diagnostico	Informe final con resultados del diagnostico	Se genera el diagnostico que permite iniciar la consultoría

	Desarrollar una estrategia que permita identificar las necesidades de bienestar laboral de los empleados	Número de necesidades identificadas	Informe con estrategia desarrollada	Se identifican las necesidades de los trabajadores que sirven de insumo para empezar a satisfacerlas.
	Construir una propuesta de plan de bienestar laboral acorde a las necesidades de la empresa que permita mitigar la rotación de personal, el mal ambiente laboral y la baja productividad	Numero de propuestas presentadas	Plan de bienestar laboral	Se genera el plan de bienestar laboral de la empresa
Actividades	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	\$1.200.00	Matriz DOFA	Se genera un diagnóstico real de la situación de la empresa
	Realizar trabajo de campo	\$2.700.000	Informe de cliente interno	Se recopila la información de los problemas actuales
	Identificación de elementos o factores clave	\$600.000	Factores clave	Se establecen los factores claves para la consultoría
	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	\$4.700.000	Acta de divulgación	Se dan a conocer los productos de la consultoría
	Seguimiento gerencial	\$2.200.000	Actas de seguimiento gerencial	Se realizan reuniones gerenciales para realizar seguimiento

Nota: Construcción propia, (2025).

Fase Cierre y Conclusiones

En esta fase se finaliza oficialmente el proyecto con la entrega de los productos finales y el informe sobre la gestión de los cambios realizados que respaldan la innovación en la gestión empresarial

Productos Finales

A continuación, en la tabla se muestra de manera consolidada la información de los productos resultantes de la intervención. Los productos se presentan como anexos, siendo parte esencial de la documentación del proyecto, según los nombres mencionados.

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 proceso de talento humano	A	Matriz de diagnóstico.	Anexo_A-Matriz FODA - DOFA
2	Trabajo de campo	B	Documento los resultados de la investigación realizada con el cliente interno	Anexo_B- Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Documento con la identificación de los factores o elementos clave Plan de Bienestar Laboral	Anexo_C- Factores clave identificados - Plan de Bienestar Laboral

4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	D	Memorias de la sesión de divulgación	Anexo_D Memorias de la sesión de divulgación
		E	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo_E lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	F	Actas de seguimiento	Anexo_F-Acta de seguimiento gerencial No 1
		G	hecho con la empresa	Anexo_G- Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, [2025].

Lecciones Aprendidas

En esta sección damos a conocer las practicas aplicadas y las oportunidades de aprendizaje encontradas en el desarrollo del proyecto.

En la ejecución de la consultoría realizada a la empresa Inversiones Cabal Franco SAS en la cual se pretende crear el plan de bienestar laboral, encontramos aspectos positivos y negativos que nos permitieron llevar a cabo la ejecución del proyecto. Entre los aspectos positivos, pudimos identificar los siguientes relevantes:

Es una empresa con más de 30 años de experiencia en la actividad.

La empresa cuenta con un área de talento humano.

Interés por parte de la administración para adoptar un plan de bienestar laboral.

Los aspectos negativos más relevantes fueron los siguientes:

Alto índice de rotación de personal

Los empleados no tienen un ambiente laboral adecuado

Sobre carga en el desarrollo de sus funciones

La falta de implementación de un plan de bienestar laboral fue identificado como el

problema principal que se está presentando en la empresa, lo cual nos permite recopilar información y evidencias para llevar a cabo la elaboración del plan de bienestar laboral que permita satisfacer las necesidades de los trabajadores y así lograr un ambiente adecuado para el desarrollo de sus funciones.

El desarrollo de la presente consultoría nos permitió identificar aspectos relevantes para un mejor funcionamiento del área de talento humano. Una de las principales oportunidades de mejora conlleva en aplicar diferentes métodos de retroalimentación que permitan identificar sus necesidades y/o sugerencias en relación con sus funciones y el clima laboral que se presenta en la empresa, utilizando elementos como encuestas anónimas, buzones de sugerencia o programación de reuniones sin afectar el desarrollo de sus funciones.

De igual manera, la implementación del plan de bienestar es de vital importancia, el cual permitirá generar espacios de libre esparcimiento y la interacción de los trabajadores en horarios laborales y no laborales, direccionado por el área de talento humano y acordado con la administración.

El aprendizaje obtenido en la ejecución de la presente consultoría nos permite visualizar la importancia de las buenas relaciones interpersonales, el seguimiento y la mejora continua de las actividades de bienestar, las cuales conllevan a un clima laboral óptimo para el desarrollo de las funciones y así poder lograr los objetivos propuestos por la organización.

Recomendaciones para la Gerencia

A continuación, enunciamos algunas recomendaciones por parte del equipo consultor, las cuales, a nuestro parecer son fundamentales para crear un ambiente propicio de trabajo y así lograr el desempeño esperado por parte de la empresa:

A CORTO PLAZO

Día de la familia: Otorgar un día laboral para compartir en familia cada semestre, que permita retribuir el esfuerzo y la dedicación aportada a la empresa.

Celebración día de cumpleaños: Dedicar un espacio en el mes, donde se puedan



homenajear a las todas las personas que cumplan años en el mes en curso, celebrar un año de vida eleva la autoestima de las personas.

Programas de incentivos: Generar un programa de incentivos a todos los funcionarios de la organización cuando se cumplan las metas propuestas en el año.

Programa de capacitaciones: Brindar capacitaciones en diferentes temas, lo cual permite obtener mayor conocimiento e interactuar con sus compañeros de trabajo.

Descuentos en consumos: Otorgar el 20% de descuento a el consumo que realice el funcionario en compañía de su familia.

A MEDIANO PLAZO

Actividad de fin de año: Realizar una actividad finalizando el año, donde permita compartir con todo el equipo de trabajo, desde la gerencia hasta servicios generales.

Salud ocupacional: Establecer un día por semestre para realizar actividades de salud ocupacional dirigida por un profesional en seguridad y salud en el trabajo.

Actividades deportivas: Realizar competencias internas que permitan interactuar en diferentes disciplinas deportivas.

Celebración fechas especiales: Celebrar con diferentes actividades las fechas especiales que se presentan en el año (día de la mujer, día de la madre, día del padre, halloween, entre otros.).

Convenios de libranza: Celebrar convenios de libranza con diferentes entidades financieras, generando la posibilidad de adquirir créditos a mejores tasas de interés.

A LARGO PLAZO

Celebración de quinquenios: Celebrar y exaltar la labor de las personas cada vez que cumplan 5 años laborando en la entidad, realizar reconocimiento y otorgar un incentivo económico.

Becas académicas: Subsidiar parte de los estudios en programas de pregrado y postgrados a los funcionarios que cumplan más de 2 años laborando en la empresa.

Pólizas de Vida: Subsidiar el 50% de un programa de pólizas de vida, para garantizar un ingreso a su familia previendo una incapacidad permanente o muerte del funcionario.

Remodelación instalaciones: Realizar una remodelación a los sitios de trabajo, permitiendo otorgar espacios cómodos y amigables para el desarrollo de sus labores.

Referencias

- Alles, M. (2012). Administración de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Ediciones Granica.
- ARENAS, Monsalve Gerardo (1993). el bienestar laboral en el marco de la legislación del trabajo y la seguridad social en Colombia. Seminario de bienestar y desarrollo humano en la empresa. Colombia. p 4.
- Asencio, A., Guarnizo Caiche, J., & Medina, F. (2017). Diagnóstico organizacional y estrategias de mejora. Editorial Universitaria.
- Blanch, J., 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
- Briceño, W. (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. Revista Negotium, 8(23), 26-66.
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K.Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración. Pontificia Universidad Javeriana, 16(25), 109–37. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>.
- CEPAL. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf
- Chiavenato Idalberto, (2005). Administración de recursos humanos. Mc Graw- Hill
- C.R, A. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. Colombia, Caribe.
- Danhke, G. (1989). Investigación y comunicación. En Fernández Collado. Ciencia social.
- 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
- Flores, J. (1992). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico. Recuperado de artículo ANÁLISIS DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL EN UNA MEDIANA EMPRESA DE SECTOR SERVICIOS (2016).
- Hamid, R. (2008). Liderazgo y motivación en las organizaciones. Pearson Educación.
-

Inversiones Cabal franco SAS – cartilla de inducción 2022

González, P. (2015). Bienestar laboral y personal en los trabajadores de universidad. (Tesis doctoral) España: universidad de Extremadura. Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/2860/tduex_2015_gonzalez_rico.pdf

Pernalete Daniel. (2005). Aproximación a la motivación en el trabajo. (p. 1). Recuperado en Mayo de 2012:

<http://trabajomotivacion.blogspot.com/2005/11/aproximacin-la-motivacin-eneltrabajo.html>

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

Ramírez, J. (. (2016). Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas. académico del instituto de investigaciones y Estudios de las Ciencias Administrativas de la universidad Veracruzana. Recuperado el 14 de junio de 2019:<http://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/herramienta2009-2.pdf>.

Stewart Lauren. Conceptos Básicos ¿Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza? ATLAS.ti. <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva#que-significa-investigacion-descriptiva>

Vásquez, L. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia, Universidad de Antioquia

Walton, RE (1973). Calidad de vida laboral: qué es. Revisión de la gestión de Sloan, 15 (1), 11-21.

Wright, B. y Davis, B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. The American Review of Public Administration, 33, pp. 70-90. - Recuperado de <https://www.psicologiacientifica.com/>



Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	LOURDES DINARY MARTINEZ HERRERA
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002353995
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0004-1254-0626
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?hl=es&authuser=1&user=xXAexGYA-AAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Estudiante 2	FAINORY TRUJILLO ARTEAGA
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002354003
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0003-2987-887X
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=WuWKbnAAAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Director Consultoría	Juan Carlos Osma Rozo
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836
Enlace ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9446-6623
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?user=T2EhJxAAAAAJ&hl=es
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Codirector Consultoría	
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	
Programa/Dpto/Instituto	



Anexos

Anexo_A-Matriz FODA – DOFA



Nota: Construcción propia, [2025].

El plan de bienestar laboral se identifica por ser un proceso el cual busca optimizar las condiciones de los trabajadores con el propósito de que empleen sus cualidades y mejoren su calidad de vida.

Como uno de nuestros objetivos dentro del plan de bienestar es mejorar la satisfacción, la eficacia y la eficiencia del personal, se realiza una matriz a través de una infografía buscando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S la cual busca mejorar las condiciones para sus trabajadores y de este modo obtener un beneficio en productividad.

Se atribuye que la falta de un plan de bienestar laboral integral le permita la satisfacción de las necesidades básicas, culturales y económicas tanto organizacionales como individuales del empleado dentro del contexto laboral, es así como se ha mostrado la necesidad de la implementación del plan de bienestar para la compañía en cabeza de sus líderes como sus colaboradores. A través de la identificación de datos arrojados por la matriz podemos implementar una herramienta útil para la creación entornos laborales saludables y crecimiento empresarial significativo.

La satisfacción del trabajador frente a su entorno laboral y condiciones que la empresa le ofrece marca la referencia para un mejor desempeño del empleador. Un ambiente laboral favorable, donde el empleado sienta motivación, respaldo, acompañamiento y retribuciones, en otras palabras, donde sientan cubiertas sus necesidades personales, culturales, económicas y sociales aumenta significativamente la productividad y la motivación del empleado.

Por ello, para promover un plan de bienestar laboral de los trabajadores, luego de identificar sus necesidades, se implementa una serie de actividades que pueden ayudar a fomentar el bienestar laboral.

Algunas actividades son atención psicológica, promoción de salud física, habilitar espacios agradables dentro de la empresa, ofrecer planes de formación, herramientas para el manejo del estrés, promover una comunicación fluida, retribución flexible, fortalecer las relaciones interpersonales entre otras. A demás de un seguimiento a los resultados mostrados en el ambiente y la productividad la cual nos indicará que el plan de bienestar laboral es fundamental para toda empresa.



Anexo_B-Informe de investigación de mercados (Cliente interno)

Ficha técnica.

Tipo de investigación

En la ejecución de la presente consultoría, utilizaremos el modelo de investigación descriptiva. Según Lauren Stewart Qualitative Data Analysis Expert & ATLAS.ti Professional en su artículo ¿Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza? (<https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>), la investigación descriptiva es un enfoque sistemático utilizado por los investigadores para recopilar, analizar y presentar datos sobre fenómenos de la vida real con el fin de describirlos en su contexto natural. Su objetivo principal es describir lo que existe, basándose en observaciones empíricas.

Según la Editorial Etecé Última edición: 24 de octubre de 2024, Revisado por Teresa Kiss Profesorado de Enseñanza Media y Superior en Historia (Universidad de Buenos Aires) Una investigación descriptiva es aquella que tiene como objetivo especificar las propiedades del fenómeno que se estudia. En este tipo de investigaciones, se describen situaciones, eventos o fenómenos para ofrecer un panorama claro y completo del tema, que puede servir de base para otras investigaciones posteriores.

Enfoque de la investigación:

El enfoque que se utilizará para el desarrollo de la presente consultoría es el enfoque cualitativo, el cual según Dr. Lamberto Vera Vélez, UIPR, Ponce, P.R. pag.1 La investigación cualitativa es aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. La misma procura por lograr una descripción holística, esto es, que intenta analizar exhaustivamente, con sumo detalle, un asunto o actividad en particular.

Población:

Para Bermejo (2005), población es ese grupo entero de elementos de los que queremos recoger datos. La población de la investigación es generalmente una gran colección de individuos u objetos que son el foco principal de una investigación científica.

La empresa Inversiones Cabal Franco SAS, actualmente cuenta con 36 empleados, los cuales serán la población objeto de la presente consultoría. (Información otorgada por la empresa).

Muestreo:

Para el desarrollo de la consultoría, se utilizará un muestreo no probabilístico, el cual es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

Muestra:

El tamaño de la muestra son los 36 trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa Inversiones Cabal Franco SAS.

Técnica de recolección de información:

La técnica de recolección de información utilizada para la presente consultoría es la entrevista semiestructurada, la entrevista semiestructurada también se decide de antemano qué tipo de información se requiere y en base a ello – de igual forma- se establece un guion de preguntas. No obstante, las cuestiones se elaboran de forma abierta lo que permite recoger información más rica y con más matices que en la entrevista estructurada. En la entrevista semiestructurada es esencial que el entrevistador tenga una actitud abierta y flexible para poder ir saltando de pregunta según las respuestas que se vayan dando o, inclusive, incorporar alguna nueva cuestión a partir de las respuestas dadas por la persona entrevistada.

Para la recolección de la información se utilizará un instrumento del consultorio de talento humano del Politécnico Gran Colombiano, el cual ha sido validado con anterioridad.

A continuación, se presenta el instrumento aplicado:

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. Teniendo presente la definición de bienestar laboral emitida por la OMS “Entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”. ¿En qué aspectos, asociados con el enunciado anterior, considera debería mejorar la empresa?
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

PENSAMIENTOS, SENTIMIENTOS Y/O EMOCIONES QUE LE GENERA EL VENIR A TRABAJAR A LA EMPRESA



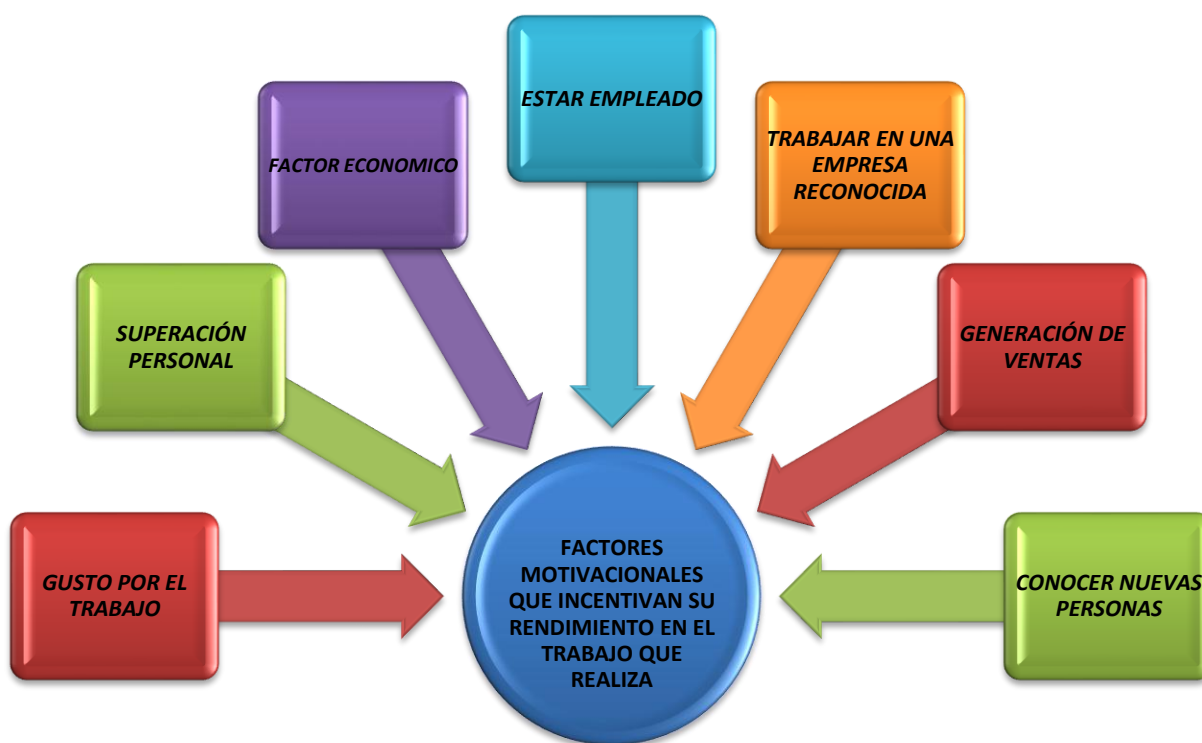
Nota: Investigación de mercados cliente interno 2025

Los resultados de la entrevista realizada, se evidencia que la percepción que tienen la mayoría de los empleados al momento de llegar a sus puestos de trabajo es poco favorable, generando una sensación de insatisfacción en lo general, debido al mal ambiente laboral que se viene presentando en la empresa, generado por cargas laborales por la rotación de personal, falta de incentivos y motivación del personal por la ausencia de un plan de bienestar laboral.

Las emociones negativas también tienen un peso importante, y contribuyen aumentando nuestra ansiedad, generando un mal clima laboral y disminuyendo la productividad; por ello es fundamental el reconocimiento y la gestión de estas

Un buen ambiente laboral es esencial para la convivencia que día a día deben afrontar las personas que trabajan en una misma empresa o en un lugar determinado, por ellos es de vital importancia generar espacios propicios para la sana convivencia, brindar un nivel salarial adecuado a las actividades que se desarrollan y todos los beneficios posibles para que los empleados se sientan a gusto con sus labores encomendadas, lo cual permite obtener un mayor grado de productividad y lograr el alcance de los objetivos planteados en la organización. Se logra evidenciar que la empresa Inversiones Cabal Franco SAS tiene falencias en el desarrollo de programas de bienestar debido a la ausencia de un plan que permita generar actividades que motiven a sus funcionarios y les permita genera un clima laboral apropiado.

FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCENTIVAN SU RENDIMIENTO EN EL TRABAJO QUE REALIZA



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

Es de resaltar que, a pesar de evidenciar que existen falencias respecto al clima laboral, los empleados tienen sentido de pertenencia con la empresa y en general, se sienten a gusto con

las funciones que desempeñan, aun cuando se ha visto afectada la productividad por múltiples factores, se observa compromiso y disposición por mejorar las condiciones actuales.

El clima organizacional favorece el desempeño laboral, la motivación y salud mental de los colaboradores, así como fortalece la integración de los miembros de la organización, la unidad en el equipo de trabajo; sin dudas, analizar el clima favorecerá a la empresa para conocer la percepción de sus colaboradores e identificar cuáles factores requieren un cambio

De acuerdo con la anterior definición, es importante que la empresa elabore un plan de bienestar laboral que permita mejorar el clima laboral, contando que la percepción obtenida por sus empleados es positiva y se encuentran con disposición para mejorar sus relaciones interpersonales.

SITUACIONES DEL TRABAJO QUE GENERAN SENTIMIENTOS DE FRUSTRACIÓN O DESMOTIVACIÓN



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

Las respuestas generadas por los funcionarios de la organización reflejan una serie de situaciones que generan sentimientos de frustración o desmotivación, en la cuales encontramos recarga laboral, falta de actividades de bienestar, cubrir otros puestos de trabajo, disminución en las ventas, equivocación en pedidos, presión por parte de sus superiores y la falta de capacitación.

De acuerdo con estas respuestas generadas por sus funcionarios, se requiere una mirada especial a la administración que permita dar un adecuado manejo y la importancia necesaria que permitan mitigar estos sentimientos de frustración o desmotivación, por ende, mitigar que su productividad disminuya y se afecte el clima laboral.

Cuando hablamos de frustración laboral, nos referimos al sentimiento de sentirse vacío, de sentir que el trabajo que uno lleva a cabo no tiene propósito. La frustración laboral es uno de los principales males del siglo XXI, además del estrés, el desequilibrio laboral y personal y el ritmo acelerado de nuestras vidas.

Al evidenciar estas sensaciones, es importante que se pueda implementar el plan de bienestar que permita mejorar este tipo de pensamientos, buscando no solo el bienestar de la empresa, si no el bienestar de sus empleados que son su activo más importante.

ASPECTOS ASOCIADOS A LA DEFINICIÓN DE BIENESTAR LABORAL EMITIDA POR LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD 2024.



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2024.

De acuerdo con las respuestas encontradas en la presente pregunta, realizada a los empleados de la empresa Inversiones Cabal Franco SAS, pudimos evidenciar que la gran mayoría de los funcionarios manifiestan mejorar el aspecto de bienestar en la empresa, debido a que no existe un plan de bienestar laboral, de igual forma, otra de las respuestas fueron mejorar las condiciones de trabajo, mejorar el entorno de trabajo saludable y algunos no tenían conocimiento de la definición.

La reiteración de los empleados en optar un plan de bienestar que hemos encontrado en las diferentes preguntas, hace necesario sugerir a la empresa optar un plan que permita mitigar las situaciones encontradas en la presente consultoría, es importante aclarar que tanto empleados como superiores tienen disposición para encontrar solución a los inconvenientes que se han venido presentando y coinciden que el plan de bienestar es un paso que puede permitir mejorar las relaciones interpersonales y de ahí, todos sus beneficios que conllevan estar en ese punto.

RECOMENDACIONES Y/O ACCIONES CONCRETAS, SUGERIRÍA PARA QUE HICIERAN PARTE DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL DE LA EMPRESA



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

La respuesta más común encontrada en esta pregunta realizada a la empresa inversiones Cabal Franco SAS, fue la realización de actividades deportivas, la mayoría de los funcionarios coinciden en la importancia de poder participar en alguna disciplina del deporte, de igual forma, se encontraron respuestas como realizar el día de salud ocupacional, actividad que debe ser dirigida por un profesional en seguridad y salud en el trabajo, la celebración de los cumpleaños y tener un programa de capacitaciones en diferentes temas que ayuden a mejorar su desempeño laboral.

Es importante poder atender este tipo de actividades planteadas por los trabajadores de la empresa, incluso, proponer más actividades que permitan la participación de cada uno de sus funcionarios. Las actividades deportivas, no solo contribuyen a la salud física, también permite que se genere un espacio diferente al laboral donde se puede compartir e interactuar con todas las áreas de la empresa; recibir capacitaciones en diferentes temas de interés, permite aumentar el conocimiento de sus funcionarios, ayudando así a mejorar en el desempeño de sus funciones; poder realizar un día de salud ocupacional, incluye no solo el conocimiento compartido por el profesional de seguridad y salud en el trabajo, también es recomendable por tener un día diferente donde también se puede compartir e interactuar todos los trabajadores de la empresa; por último y no menos importante, la celebración de cumpleaños aumenta el autoestima del trabajador, poder realizar esta actividad permite demostrarle a las personas lo importante que son para la organización.

Para concluir este punto, se puede observar que hay una gran probabilidad de mejorar el clima organizacional en la empresa, si se llevan a cabo estas y más actividades de bienestar, lo cual busca no solo satisfacer las necesidades de sus colaboradores, también ayuda a mejorar la productividad laboral y por ende los objetivos de la empresa.



OPORTUNIDADES DE MEJORA QUE LOS COLABORADORES HARÍAN A LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA, TENIENDO PRESENTE SU BIENESTAR MENTAL, COMO LA CONCILIACIÓN HECHA CON SU JEFE INMEDIATO (HORARIO DE TRABAJO, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, CARGA LABORAL).



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico.

Relacionando las respuestas de la presente pregunta con la definición de salud mental según la OMS, se puede identificar que es relevante la carga laboral que tienen algunos empleados, según las indagaciones que hemos realizado con varios empleados, esto se debe a la alta rotación de personal que se ha venido presentando en la empresa, en el periodo de ingreso de una nueva persona, los trabajadores antiguos deben suplir ese cargo, aun cuando se reconoce

las horas extras, ellos indican que han se han presentado jornadas extenuantes, lo que ha conllevado a este problema en la empresa.

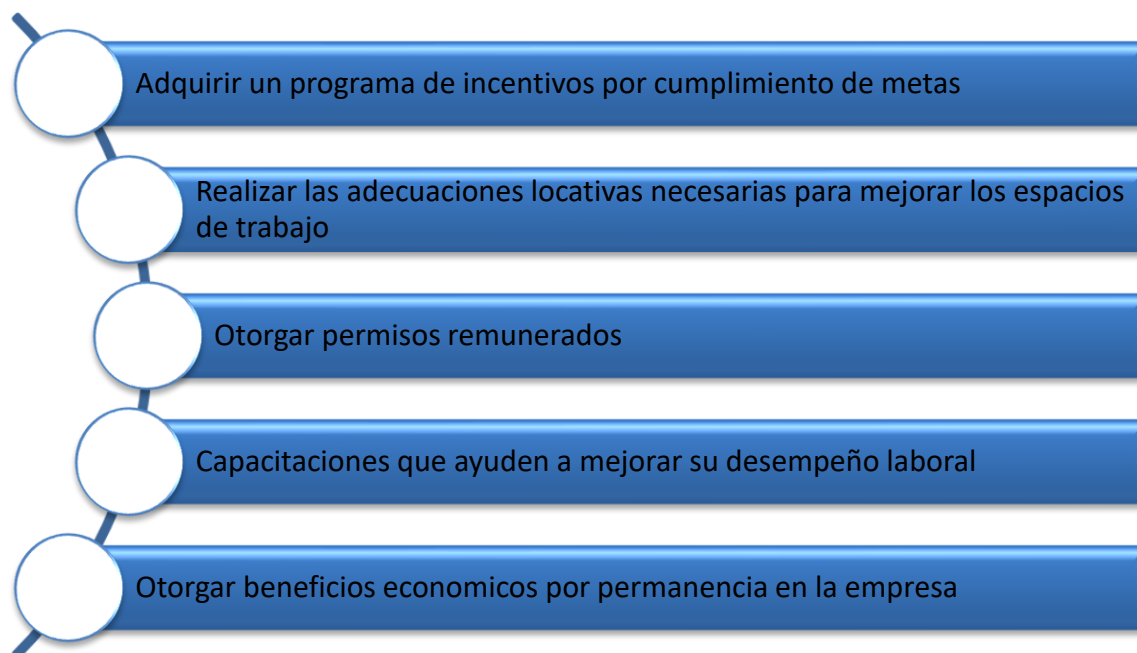
Otra de la respuesta que más coincidieron los funcionarios en esta pregunta, es mejorar la comunicación con sus superiores, consideran que es de vital importancia poder tener una buena comunicación, no solo con sus superiores, si no con todas las áreas de la empresa, debido a que se han presentado situaciones donde los mensajes no llegan o se transmite en forma errada.

De igual forma encontramos la respuesta de disminución de rotación del personal, es una solicitud que generan los trabajadores y que, a su criterio, es una de las causas que les está generando carga laboral, indican que si mejoran algunas condiciones evitará la rotación de personal y, por ende, su carga laboral disminuirá.

Podemos observar en estas respuestas, nuevamente la importancia de implementar el plan de bienestar familiar, debido a que las actividades que se integren en el plan pueden conllevar a mejorar las condiciones laborales y por ende satisfacer las necesidades de sus empleados, generando así un clima organizacional óptimo para el desarrollo de sus funciones.



**ASPECTOS ASOCIADOS CON EL TRABAJO QUE LOS COLABORADORES REALIZAN,
Y QUE DEBERÍAN MEJORARSE EN LA EMPRESA EN BÚSQUEDA DE LA
SATISFACCIÓN LABORAL.**



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

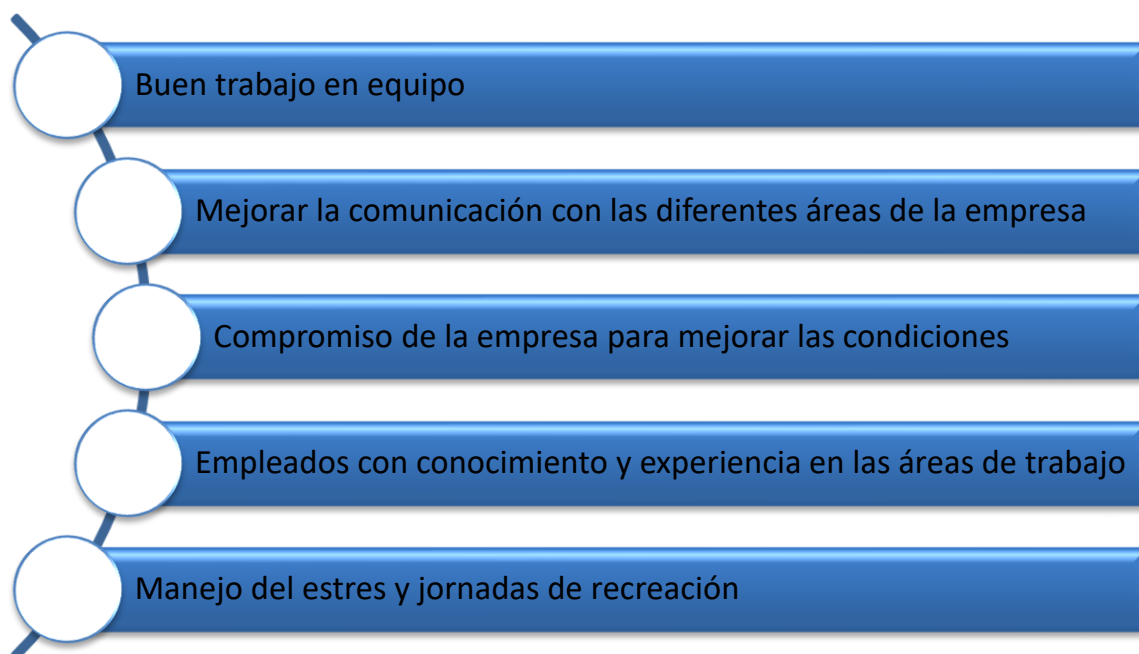
La satisfacción laboral se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida

Es de gran importancia que las todas las empresas logren tener una satisfacción laboral en sus empleados, pues de ello conlleva al éxito que puede tener la organización, lograr que sus empleados estén a gusto en lo hacen, sentirse remunerado adecuadamente y trabajar con un excelente clima organizacional, es lo que toda empresa debería establecerse como objetivo.

Analizando las respuestas encontradas en esta pregunta, podemos determinar que los empleados de la empresa Inversiones Cabal Franco SAS, si bien es cierto que tiene el compromiso con la empresa, sienten que faltan algunos aspectos que se pueden mejorar y que lograría mejorar las relaciones interpersonales, por lo anterior es de suma importancia seguir trabajando en la adopción del plan de bienestar, tal como lo hemos indicado en preguntas anteriores, genera una gran probabilidad de satisfacer las necesidades de sus empleados y por

ende, se mejora la productividad laboral y direcciona el cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.

SITUACIONES PARA DESTACAR, OPORTUNIDADES DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO Y MANEJO DE RELACIONES EN LA EMPRESA



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

Trabajo en equipo es el trabajo hecho por un grupo de personas, donde todos tienen un objetivo en común. Para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y la solución conjunta de problemas. No es suficiente que cada uno de los miembros realice una parte del trabajo para luego juntarlas.

El trabajo en equipo es fundamental en una organización, es la manera más adecuada de buscar el beneficio general, tanto de funcionarios como de socios o propietarios, trabajar en forma mancomunada, no solo permite lograr el alcance de objetivos, genera eficiencia, productividad y la solución a los problemas que se puedan presentar en una organización.

Las respuestas encontradas en esta pregunta, siguen siendo con tendencia a la ausencia del plan de bienestar laboral, aun cuando se evidencia que se realiza trabajo en equipo, se encuentran falencias que vienen presentando en la empresa y que son el foco de la presente

consultoría, entre ellas, encontramos que se necesita mejorar la comunicación al interior de la empresa, fundamental para que todos manejen un mismo lenguaje y que el mensaje llegue con claridad, de igual forma, encontramos que se requiere mejora el manejo del estrés, por lo cual, los empleados indican que requieren jornadas de recreación; En general y la constante en las respuestas, podemos evidenciar que la ausencia del plan de bienestar laboral está afectando las relaciones interpersonales en la empresa.

ACCIONES TOMADAS POR LA EMPRESA EN BÚSQUEDA DE GARANTIZAR EL BIENESTAR LABORAL QUE LOS COLABORADORES CONSIDERAN QUE SON POSITIVAS Y DEBEN POTENCIALIZARSE

Celebración de cumpleaños	
Celebración día de la mujer	
Celebración navidad	
Celebración día de la madre y del padre	

Las actividades mencionadas en el recuadro que antecede son las que contestaron los trabajadores de la empresa Inversiones Cabal Franco SAS que se están realizando, aunque indican que se deben reforzar. Al no existir un plan de bienestar, no existe un parámetro de como realizar las actividades, ni fechas establecidas ni un presupuesto estimado para ello, por eso la importancia de poder implementar el plan de bienestar familiar.

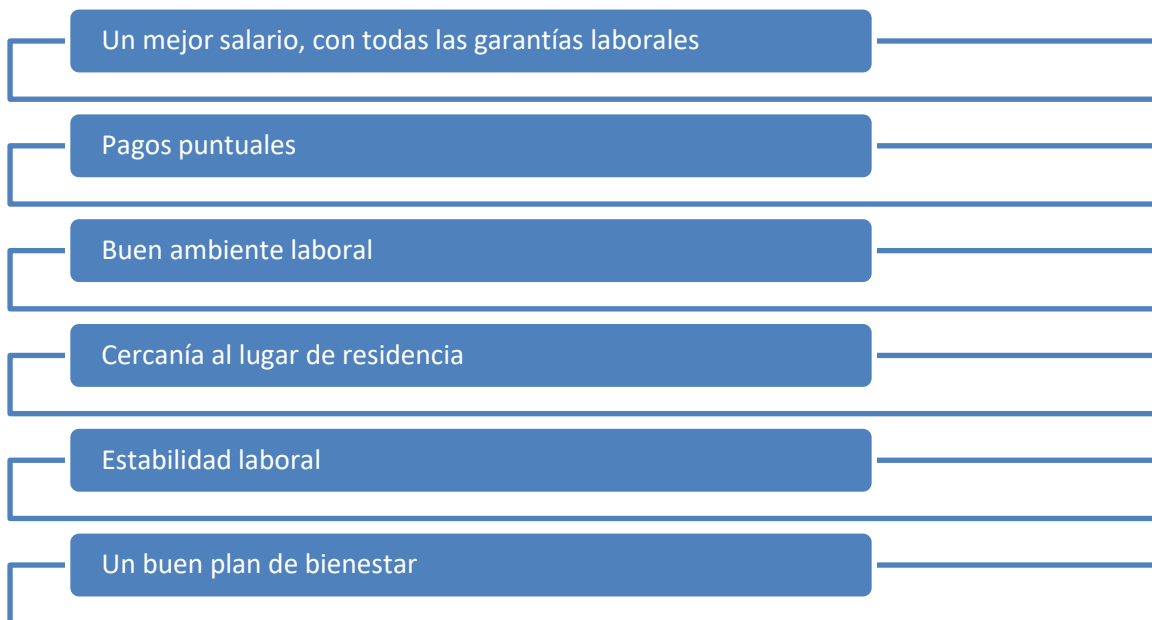
A continuación, enunciamos otras actividades que los trabajadores consideran importantes para su bienestar, y que estas no se vienen desarrollando:



- Otorgar un día laboral al semestre para compartir en familia.
- El día de cumpleaños de debe replantear, dado que a todos no se les está celebrando.
- Generar un programa de incentivos por cumplimiento de metas.
- Organizar un programa de capacitaciones al año.
- Realizar actividades deportivas en diferentes disciplinas.
- Realizar un día de salud ocupacional por cada semestre.
- Reconocimiento y bono económico a las personas que cumplan 5 años laborando en la entidad.

Estas actividades recomendadas por los funcionarios nos sirven de insumo para elaborar el plan de bienestar laboral que tiene como objeto la presente consultoría, las cuales son necesarias para satisfacer las necesidades actuales que presentan sus colaboradores.

**FACTORES MOTIVACIONALES QUE LOS COLABORADORES TENDRÍAN PRESENTE
AL MOMENTO DE ACEPTAR UNA OFERTA LABORAL, SI ESTUVIERAN BUSCANDO
EN ESTE MOMENTO EMPLEO EN UN CARGO SIMILAR AL QUE REALIZA
ACTUALMENTE**



Nota: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

Las respuestas recopiladas en la presente pregunta, encontramos que la principal causa en la que uno de los trabajadores actuales de la empresa Inversiones Cabal Franco SAS

cambiaran de empleo, es el factor salarial, pero también encontramos otras respuestas las cuales no reflejan el aspecto económico, lo que permite evidenciar que, si bien es cierto, existen problemas de convivencia en la empresa, los empleados no se sienten inconformes con las garantías laborales que ofrece la organización. La implementación del plan de bienestar permitirá a la empresa fidelizar sus empleados, satisfaciendo sus necesidades y creando vínculos a largo plazo.



Anexo C. Factores clave identificados - Plan de Bienestar



Inversiones Cabal Franco S.A.S PLAN DE BIENESTAR LABORAL

FACTOR IDENTIFICADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Recreación y deporte	Implementar actividades de recreación y deporte que fomenten el bienestar integral de los funcionarios de la empresa Inversiones Cabal Franco SAS, buscando mejorar las relaciones interpersonales, la productividad laboral, el buen habito deportivo y recreacional dentro de la organización.	Torneos deportivos	Realizar un campeonato interno de futbol de salón una vez al año. Participar en un campeonato empresarial al menos una vez en el año. Estas actividades serán verificadas mediante las planillas de inscripción y de asistencia.	\$ 1.500.000	un año	mensual	Espacios de recreación de la caja de compensación, canchas sintéticas contratada por los organizadores.	Área de recursos humanos

		Clases de Yoga y rumba terapia	Realizar dos clases de yoga y/o rumba terapia al mes, con la participación de 15 o más personas. Estas actividades serán medidas por las planillas de asistencia.	\$ 300.000	Seis meses	Quincenal	Instructores contratados, instalaciones de la empresa, colchonetas, sonido, instalaciones caja de compensación.	Área de recursos humanos
		Celebración de cumpleaños de los funcionarios de la empresa.	Realizar una actividad el mes con la participación de todos los empleados de la empresa.	\$ 300.000	un año	Mensual	Torta de cumpleaños, otorgar un día laboral libre, decoración.	Área de recursos humanos - Gerencia





Inversiones Cabal Franco S.A.S

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Promoción de la salud física y mental	Fomentar un entorno laboral saludable que promueva la salud física y mental de los trabajadores, a través de actividades, recursos y políticas orientadas a mejorar su bienestar, reducir el estrés laboral y aumentar la productividad y satisfacción en el trabajo.	Pausas activas dinámicas iniciando los turnos laborales	Implementación en el 80% de los turnos	\$ 0	un año	5 a 8 minutos todos los viernes, sábados y domingos al iniciar el turno laboral	Tutoriales de manejo de la respiración y estiramiento físico	Área de recursos humanos
		Charlas sobre el manejo del estrés	Número de asistentes por cesión	\$ 960.000	un año	mensual	Instalaciones de la empresa Psicólogo experto en temas de manejo del estrés Materiales didácticos	Área de recursos humanos
		Capacitación sobre enfermedades de fácil contagio, prevención de alcohol, el tabaquismo y drogas. Manejo de las finanzas personales Prevención de accidentes laborales	Número de asistentes por cesión	\$ 0	un año	semestral	Convenios con EPS, ARL y Bancos aliados	Área de recursos humanos
		Campañas de salud preventiva, vacunación, Tamizaje	Participación del 70% de los empleados		un año	semestral	Instalaciones de la empresa Enfermero participante de las jornadas de salud	Área de recursos humanos EPS de los empleados



Inversiones Cabal Franco S.A.S

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Crecimiento Profesional y Reconocimiento	Impulsar el crecimiento personal y profesional del empleado, estableciendo sistemas de reconocimiento que permitan valorar su desempeño, fortalecer su compromiso y satisfacción laboral.	Facilitar el acceso de los empleados a cursos de interés para desarrollar sus competencias.	Numero de capacitaciones ofertadas por el SENA de interés de los empleados	\$ 0	un año	trimestral	Intermediación con el SENA para oferta de cursos de formación de interés de los empleados	Área de recursos humanos SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
		Espacio de reconocimiento (el empleado del mes)	Participación del 100% de los empleados	\$ 93.333	un año	mensual	Bonos de consumo en el establecimiento Día remunerado	Área de recursos humanos Gerencia

Anexo D. Memorias de la sesión de divulgación



CIUDAD Y FECHA: Palmira, 15 de marzo de 2025	HORA DE INICIO: 10:00 a.m.	HORA FIN: 11:30 a.m.
LUGAR: Oficina Inversiones Cabal Franco SAS. Dir. CRA 32 N 31-83		
TEMAS: DIVULGACIÓN PLAN DE BIENESTAR LABORAL INVERSIONES CABAL FRANCO SAS.		
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: Divulgación de proyecto de consultoría - Propuesta de plan de bienestar laboral de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S Con el objetivo de fortalecer nuestro compromiso con el bienestar de todos los colaboradores de la empresa Inversiones Cabal Franco SAS, nos permitimos presentar la propuesta de Plan de Bienestar Laboral. Este plan ha sido diseñado teniendo en cuenta las necesidades y sugerencias del de la empresa, y busca fomentar un ambiente de trabajo saludable, motivador y equilibrado. Principales componentes del plan: • Recreación y deporte • Promoción de la salud física y Mental • Crecimiento Profesional y Reconocimiento Todo esto con el fin de mediar los intereses de los empleados y de la empresa. La propuesta se desarrolló en 4 fases, la primera fase con la cual se dio apertura a la consultoría es la formulación del problema, donde se presentan los procesos, la actividad o actividades, las referencias, los antecedentes y el contexto de la empresa vinculado con el objeto de estudio; en la segunda fase conocida como fase de planeación se mostró la justificación, objetivos, alcance y metodología que fue utilizada para efectuar la presente consultoría; en la tercera fase se realizó el desarrollo, implementación y monitoreo de estrategias que se manejaron en la consultoría, también, en esta fase se siguió con el plan de trabajo y su respectivo alcance; y finalmente, se presentó la fase de cierre y conclusiones donde se abordó los productos/entregables obtenidos en la consultoría, los conocimientos adquiridos durante esta y las recomendaciones suministradas para la gerencia de la empresa.		



MATRIZ FODA INVERSIONES CABAL FRANCO S.A.S



Lo anterior nos permitió identificar como desarrollar en el trabajador un mayor sentido de pertenencia, motivación y compromiso hacia la empresa y el trabajo que desarrolla mejorando su calidad de vida y proyectándolo hacia su familia y su entorno

A partir de la entrevista semiestructurada “instrumento del consultorio de talento humano del Politécnico Gran Colombiano, aplicada a los empleados pudimos diseñar un plan que corresponde a las necesidades de los colaboradores.

Finalmente, realizamos la entrega de los productos finales, a través de la descripción de productos de la consultoría donde se muestra manera consolidada la información de los productos resultantes de la intervención. Socializamos con los directivos el plan de bienestar explicando cada una de las necesidades identificadas, que actividades se recomiendan y la inversión y duración de estas al igual que los recursos necesarios para llevarlas a cabo concluyendo que la gerencia es la responsable de poner en practica esta propuesta para beneficio de la empresa.



FACTOR IDENTIFICADO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Recreación y deporte	Implementar actividades de recreación y deporte que fomenten el bienestar integral de los funcionarios de la empresa Inversiones Cabal Frío SAS, buscando mejorar las relaciones interpersonales, la productividad laboral, el buen hábito deportivo y recreacional dentro de la organización.	Torneos deportivos	Realizar un campeonato interno de fútbol de salón una vez al año. Participar en un campeonato empresarial al menos una vez en el año. Estas actividades serán verificadas mediante las planillas de inscripción y de asistencia	\$ 1.500.000	un año	mensual	Espacios de recreación de la caja de compensación, canchas sintéticas contratada por los organizadores.	Área de recursos humanos
		Clases de Yoga y rumba terapia	Realizar dos clases de yoga y/o rumba terapia al mes, con la participación de 13 o más personas. estas actividades serán medidos por las planillas de asistencia.	\$ 300.000	Seis meses	Quincenal	Instructores contratados, instalaciones de la empresa, colchonetas, sonido, instalaciones caja de compensación.	Área de recursos humanos
		celebración de cumpleaños de los funcionarios de la empresa.	Realizar una actividad al mes con la participación de todos los empleados de la empresa.	\$ 300.000	un año	Mensual	Torta de cumpleaños, otorgar un día laboral libre, decoración.	Área de recursos humanos - Gerencia



NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Promoción de la salud física y mental	Fomentar un entorno laboral saludable que promueva la salud física y mental de los trabajadores, a través de actividades, recursos y políticas orientadas a mejorar su bienestar, reducir el estrés laboral y aumentar la productividad y satisfacción en el trabajo.	Planear actividades recreativas durante los turnos laborales	Implementación en el 80% de los turnos	\$ 0	un año	3 a 8 minutos todos los turnos, sábados y domingos si es en el turno laboral	Turnos de manejo de la responsabilidad	Área de recursos humanos
		Charlas sobre el manejo del estrés	Número de asistentes por sesión	\$ 960.000	un año	mensual	Introducción de la empresa Pólizas corporativas Forma de manejo del estrés Materiales educativos	Área de recursos humanos
		Capacitación sobre información de Plan manejo, prevención de alcohol, el tabaquismo y drogas. Manejo de las finanzas personales. Prevención de accidentes laborales	Número de asistentes por sesión	\$ 0	un año	semestral	Convenios con EPS, ARL y Bancos aliados	Área de recursos humanos
		Campaña de salud preventiva, vacunación, Triage	Participación del 70% de los empleados	\$ 0	un año	semestral	Introducción de la empresa Reclutamiento participación de las Juntas de Aconte	Área de recursos humanos EPS de los empleados

Mail: contabilidadbillos@gmail.com



Inversiones Cabal Franco S.A.S PLAN DE BIENESTAR LABORAL

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
Crecimiento Profesional y Reconocimiento	Impulsar el crecimiento personal y profesional del empleado, estableciendo sistemas de reconocimiento que permitan valorar su desempeño, fortalecer su compromiso y satisfacción laboral.	Facilitar el acceso de los empleados a cursos de interés para desarrollar sus competencias.	Numero de capacitaciones ofertadas por el SENA de interés de los empleados	\$ 0	un año	trimestral	Intermediación con el SENA para oferta de cursos de formación de interés de los empleados	Área de recursos humanos SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
		Espacio de reconocimiento (el empleado del mes)	Participación del 100% de los empleados	\$ 93.333	un año	mensual	Bonos de consumo en el establecimiento Día remunerado	Área de recursos humanos Gerencia

Por parte de la gerencia quedo clara la propuesta de Plan de Bienestar Laboral logrando ser conscientes de la importancia de su implementación para mejorar el ambiente laboral al igual que el desempeño de cada uno de los trabajadores

NOMBRE	CARGO	FIRMA
JOSÉ FERNANDO CABAL FRANCO	REPRESENTANTE LEGAL	
Tatiana Silva Sanabria	Supervisor del proyecto	
Lourdes Dinary Martínez Herrera	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Fainory Trujillo Arteaga	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

Dir. CRA 32 N 31-83

Colombia - Palmira

FAX 1

Mall. contabilidadbillos@gmail.com

Anexo E. Lista de asistencia de la sesión de divulgación



CIUDAD Y FECHA: Palmira, 15 de marzo de 2025	HORA DE INICIO: 10:00 a.m.	HORA FIN: 11:30 a.m.
LUGAR: Oficina Inversiones Cabal Franco SAS. Dir. CRA 32 N 31-83		
TEMAS: CONSULTORÍA EMPRESARIAL – MAESTRÍA EN GERENCIA DE TALENTO		
OBJETIVO(S) DE LA REUNIÓN: Divulgación de proyecto de consultoría - Propuesta de plan de bienestar laboral de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S Realizar la entrega y divulgación de los servicios desarrollados (Plan de bienestar laboral) durante el proyecto de Consultoría en Talento Humano realizado por FAINORY TRUJILLO ARTEAGA y LOURDES DINARY MARTINEZ HERRERA, garantizando su comprensión, alineación con los objetivos propuestos y necesidades de la organización, y facilitar su implementación posterior. El objetivo es contribuir a la mejora del rendimiento del talento humano de la organización. Por lo tanto, se propuso una alternativa que abordara los principales problemas presentes en la empresa y permitiera la mejora del ambiente laboral y el rendimiento de cada empleado.		
CONCLUSIONES		
De acuerdo con las necesidades de la empresa la propuesta se ajusta a lo plasmado en el Plan de bienestar laboral para la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S y de esta manera se demostró la importancia de la implementación de este para el mejoramiento del clima organizacional, disminución en la rotación de personal y un mejor manejo de conflictos internos.		
ASISTENTES		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
JOSÉ FERNANDO CABAL FRANCO	REPRESENTANTE LEGAL	
Tatiana Silva Sanabria	Supervisor del proyecto	
Lourdes Dinary Martínez Herrera	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Fainory Trujillo Arteaga	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

Anexo F. Acta de seguimiento gerencial No 1



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Febrero 15 de 2025 4:00 p.m	Fecha/Hora final: Febrero 15 de 2025 5:00 p.m
Lugar de la reunión¹: Virtual	Empresa: Inversiones Cabal Franco S.A.S.
Proyecto: Plan de bienestar laboral para la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: Tatiana Silva Sanabria Supervisor de la consultoría	Consultores: Lourdes Dinary Martínez Herrera Fainory Trujillo Arteaga Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

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. Proponer un plan de bienestar laboral de la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S a través de un proceso de consultoría para mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano Desarrollo: De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades. 1. Análisis de la situación actual del proceso de talento 2. Trabajo de campo 3. Identificación de elementos o factores clave

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

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.


PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

4. Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional
5. Seguimiento gerencial

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

1. Matriz FODA
2. Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3. Factores clave identificados Plan de Bienestar Laboral
4. Memorias de la sesión de divulgación
5. Lista de asistencia de la sesión de divulgación
6. Acta de seguimiento gerencial No 1
7. Acta de seguimiento gerencial No 2

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Tatiana Silva Sanabria	Supervisor del proyecto en la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S.	
Lourdes Dinary Martínez Herrera	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Fainory Trujillo Arteaga	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Marzo 03 de 2025 4:30 p.m	Fecha/Hora final: Marzo 03 de 2025 5:30 p.m
Lugar de la reunión ¹ : Virtual	Empresa: Inversiones Cabal Franco S.A.S.
Proyecto: Plan de bienestar laboral para la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: Tatiana Silva Sanabria Supervisor de la consultoría	Consultores: Lourdes Dinary Martínez Herrera Fainory Trujillo Arteaga Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

Tema:

- Análisis de la situación actual del proceso de talento humano:** Se realizó a través de una matriz FODA buscando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa **Inversiones Cabal Franco S.A.S** la para mejorar las condiciones para sus trabajadores y de este modo obtener un beneficio en productividad.
- Trabajo de campo:** Se realizó y aplicó una entrevista semiestructurada a los colaboradores de la empresa **Inversiones Cabal Franco S.A.S** para obtener el informe de investigación de mercados
- Identificación de elementos o factores clave:** Se identificaron 3 necesidades principales las cuales fueron:
 - Recreación y deporte
 - Promoción de la salud física y Mental
 - Crecimiento Profesional y Reconocimiento
- Plan de Bienestar Laboral:** Se realizó la proyección de la propuesta del plan de bienestar para la empresa **Inversiones Cabal Franco S.A.S** orientado a crear, mantener y mejorar las

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

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad

De acuerdo con el plan de trabajo quedan pendientes las siguientes actividades por desarrollar y así mismo generar los respectivos documentos o entregables:

1. Memorias de la sesión de divulgación
2. Lista de asistencia de la sesión de divulgación

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Tatiana Silva Sanabria	Supervisor del proyecto en la empresa Inversiones Cabal Franco S.A.S.	
Lourdes Dinary Martínez Herrera	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Fainory Trujillo Arteaga	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.