



**Diseño del Plan de Bienestar Laboral para la empresa AM INVERSIONES &  
ASOCIADOS SAS**

**JESSICA ANDREA ALBA CASTILLO**

**NANCY BOTERO COFLES**

**Estudiantes**

**Carolyn Diaz García**

**Director**

**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, [mayo de 2025]**



## Tabla de Contenido

<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>7</b>
Contexto Empresarial.....	8
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano .....	9
Identificación del Problema .....	10
<b>FASE PLANEACIÓN .....</b>	<b>11</b>
Justificación .....	12
Objetivos del Proyecto.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos .....	13
Alcance del Proyecto .....	14
Marco de Referencia.....	15
Marco Teórico .....	15
Marco Normativo .....	18
Metodología de la Consultoría.....	20
Población .....	20
Stakeholders.....	21
Plan de Trabajo.....	22
<b>FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS .....</b>	<b>23</b>
Desarrollo del Plan de Trabajo .....	23
Monitoreo: Matriz Marco Lógico .....	25
<b>FASE CIERRE Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>28</b>

---

---

Lecciones Aprendidas .....	28
Recomendaciones para la Gerencia .....	30
Referencias.....	33
<b>ANEXOS.....</b>	<b>39</b>
<b>FORMATOS DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR.....</b>	<b>1</b>



## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> Alcance del proyecto.....	15
<b>Tabla 2</b> Marco normativo.....	19
<b>Tabla 3</b> Matriz RACI del proyecto .....	22
<b>Tabla 4</b> Matriz Marco Lógico .....	26

## Tabla de figuras

<b>Figura 1</b> Árbol de problema.....	11
<b>Figura 2</b> Árbol de objetivos .....	14
<b>Figura 3</b> Estructura Organizacional .....	21
<b>Figura 4</b> Plan de trabajo .....	23

## Lista de Anexos

<b>Anexo A</b> Matriz DOFA .....	39
<b>Anexo B</b> Informe de aplicación encuesta con hallazgos claves identificados.....	40
<b>Anexos C</b> Plan de Bienestar Laboral.....	62



## **Resumen Ejecutivo**

La presente consultoría para la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS está enfocada en la propuesta del Plan de Bienestar con el fin de contribuir a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano, para lograr dicho objetivo se realizaron varias intervenciones.

Para iniciar se realizó una actividad diagnóstica con el fin de analizar la situación actual de bienestar en la empresa, que da como resultado una matriz DOFA, posteriormente se ejecutó el trabajo de campo que consistió en la aplicación de una encuesta a los empleados para recopilar las necesidades que contribuyeron en los hallazgos claves para cumplir el objetivo de la elaboración de la propuesta del Plan de Bienestar.

Para finalizar, adicionalmente se lograron construir unas buenas prácticas y oportunidades de aprendizaje en la formalización de los procesos de Talento Humano que permiten fortalecer la relación empleado – empleador buscando establecer una excelente cultura organizacional que aporte en el cumplimiento del direccionamiento estratégico de la empresa.

**Palabras clave:** Talento Humano, Necesidades, Procesos, Cultura Organizacional, Plan de Bienestar



## **Abstract**

This consultancy for AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS focuses on the proposal for a Wellness Plan, aiming to contribute to improving the efficiency and effectiveness of its human talent. Several interventions were carried out to achieve this objective.

To begin, a diagnostic activity was conducted to analyse the current well-being situation in the company, resulting in a SWOT matrix. Fieldwork was then carried out, which consisted of administering a survey to employees to gather their needs, which contributed to the key findings for achieving the objective of developing the Wellness Plan proposal.

Finally, good practices and learning opportunities were established in the formalization of Human Talent processes, strengthening the employee-employer relationship and seeking to establish an excellent organizational culture that contributes to the fulfilment of the company's strategic direction.

**Keywords:** Human Talent, Needs, Processes, Organizational Culture, Wellness Plan

---

## **Introducción**

La presente consultoría para la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS se orienta en el fortalecimiento organizacional fundamental para la sostenibilidad del sector automotor, pues, aunque se ha evidenciado evolución operativa, no ha formalizado algunos de sus procesos en el área de talento humano, razón por la cual no cuenta con el Plan de Bienestar Laboral, por lo anterior, se llevará a cabo el diseño del plan en mención.

Para comenzar la presente consultoría, se debe señalar que el mismo contará con cuatro fases, la primera fase es la formulación del problema, donde se presentan los procesos, las actividades, las referencias, los antecedentes y el contexto de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS; la segunda fase definida es la planeación donde se detalla la justificación, objetivos, alcance y metodología que van a ser utilizadas para llevar a cabo la presente consultoría; en la tercera fase se llevará a cabo la ejecución que incluye la ejecución del plan de trabajo y su respectivo seguimiento; para finalizar, se tendrá la fase de cierre y conclusiones en la cual se presentan los entregables obtenidos, los aprendizajes alcanzados durante el proceso y las recomendaciones sugeridas por la gerencia.

### **Fase Formulación del Problema**

En el desarrollo del inicio del proyecto se identifica que el problema de AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS corresponde a que no tiene un plan de bienestar laboral que le permita incentivar la satisfacción, motivación y el desarrollo de sus empleados, el no tenerlo dificulta tener un entorno laboral saludable para los empleados, situación que será la base de la consultoría a desarrollar, a efectos de establecer estrategias encaminadas a reforzar el compromiso y la conexión de los trabajadores.

Actualmente en la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS se evidencia que hay trabajadores con apatía, bajo trabajo en equipo, con baja motivación, ya que faltan

---

reconocimientos, beneficios; adicionalmente, no cuenta con una base de las necesidades de los trabajadores y sus familias, razón por la cual no se puede tener identificados los riesgos psicosociales que se pueden estar presentando en virtud de su trabajo. Según Ordoñez et al. (2023) los factores de riesgo psicosocial tienen una incidencia directa en el bienestar laboral.

Ante la ausencia de un Plan de Bienestar, la empresa presenta no solo un riesgo de disminución de productividad y competitividad, sino que también afecta directamente a los empleados, ya que cuando los colaboradores no encuentran espacios que impulsen el desarrollo, su salud física y emocional, y un equilibrio entre la vida laboral y la personal, es natural que merme la motivación y se disminuya el sentido de pertenencia. Zapata (2021) concluye que las prácticas de bienestar laboral generan valor en la calidad de vida y en la productividad de los colaboradores, lo que respalda la importancia de implementar planes de bienestar en las organizaciones.

Lo anterior, también daría lugar a que los colaboradores traten de buscar nuevas oportunidades en otras empresas de la competencia que, si brinden las condiciones de bienestar, generando probables aumentos de rotación. Por otra parte, la empresa muestra externamente una mala imagen reduciendo la retención de talento humano calificado. El compromiso y la permanencia de los trabajadores en una organización dependen en gran medida de las condiciones de bienestar laboral (Cáceres et al., 2023; Suaza, 2023).

Así las cosas, un plan de bienestar no se debe ver como un gasto, sino como una inversión estratégica que cambia la calidad de vida de los empleados y consolida el futuro de la empresa. Diferentes autores señalan que prácticas como el salario emocional y los programas de bienestar fortalecen la satisfacción laboral, incrementan la motivación y se convierten en una estrategia de sostenibilidad empresarial (Castro et al. (2024).

---

## **Contexto Empresarial**

AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS es una microempresa familiar registrada desde el 9 de noviembre de 2020, ubicados en la ciudad de Bogotá en la CR 72 G 40 39 SUR, dedicada al servicio de mantenimiento y reparación de automotores, con servicios como el Mantenimiento preventivo, correctivo; Venta de repuestos originales; Servicio de Escáner y Solución de códigos de Fallas, entre otros; tiene grandes clientes como lo son Empresa de transporte integrado de Bogotá SAS (ETIB), Prosegur Compañía de Seguridad, S.A y Mercado Zapatoca SA

Su visión actual es en el año 2025 es estar entre las diez mejores empresas de servicios a nivel nacional a través de la calidad, servicio al cliente, precios competitivos, junto con el personal del más alto nivel técnico y profesional; y tienen como valores corporativos liderazgo, colaboración, integridad y calidad.

A&M SAS la forman por dos gerencias la administrativa que está conformada por dos empleados y la técnica integrada por 6 empleados y para unos servicios como lo son latonería, pintura, muelles, eléctricos se prestan de manera tercerizada.

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

Actualmente los procesos de Gestión Humana de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS se realizan de forma empírica cumplen con los contratos formales con sus empleados, sus afiliaciones a seguridad social tienen la ARL Seguros Bolívar, dependiendo el empleado le entregan sus elementos de protección y seguridad y salud en el trabajo, como se manejan residuos peligrosos, se tienen los correspondientes permisos para el manejo y disposición de estos, cumpliendo con lo dispuesto en la normatividad.

---

Aunque la empresa está constituida desde el 2020, no cuenta con la formulación de Plan de Bienestar, así mismo, los gerentes no poseen los conocimientos formales en gestión de Talento Humano que les permita atraer, desarrollar, motivar y retener, como tampoco tienen el tiempo para formular los procesos y algunos se ejecutan de manera informal como lo son: las capacitaciones, algunas actividades de integración, la estabilidad laboral teniendo en cuenta el crecimiento de la empresa.

Así las cosas, a pesar de no contar con ningún proceso, los gerentes en la entrevista inicial para comenzar la consultoría indicaron que lo que más les preocupaba era mejorar el bienestar de sus empleados, para que trabajaran motivados, en un buen ambiente y con sentido de pertenencia, razón por la cual se decide priorizar la propuesta de plan de bienestar laboral, para cubrir la necesidad y reforzar la base organizacional y apoyar el crecimiento continuo de la empresa.

Ahora bien, es importante indicar que el bienestar laboral es un elemento clave para el funcionamiento de las empresas, ya que el mismo influye directamente en la motivación, el compromiso y la productividad de sus colaboradores (Pérez M.F, 2018). Un ambiente laboral fortalece la salud física y mental, la seguridad emocional y el equilibrio entre la vida personal y profesional, permitiendo que los empleados trabajen con mayor eficiencia y satisfacción. Así mismo, ayuda a disminuir niveles de estrés, el ausentismo y refuerza la cultura y el clima organizacional, ayudando a mejorar la competitividad y sostenibilidad de la empresa (Abrams, 2023).

### **Identificación del Problema**

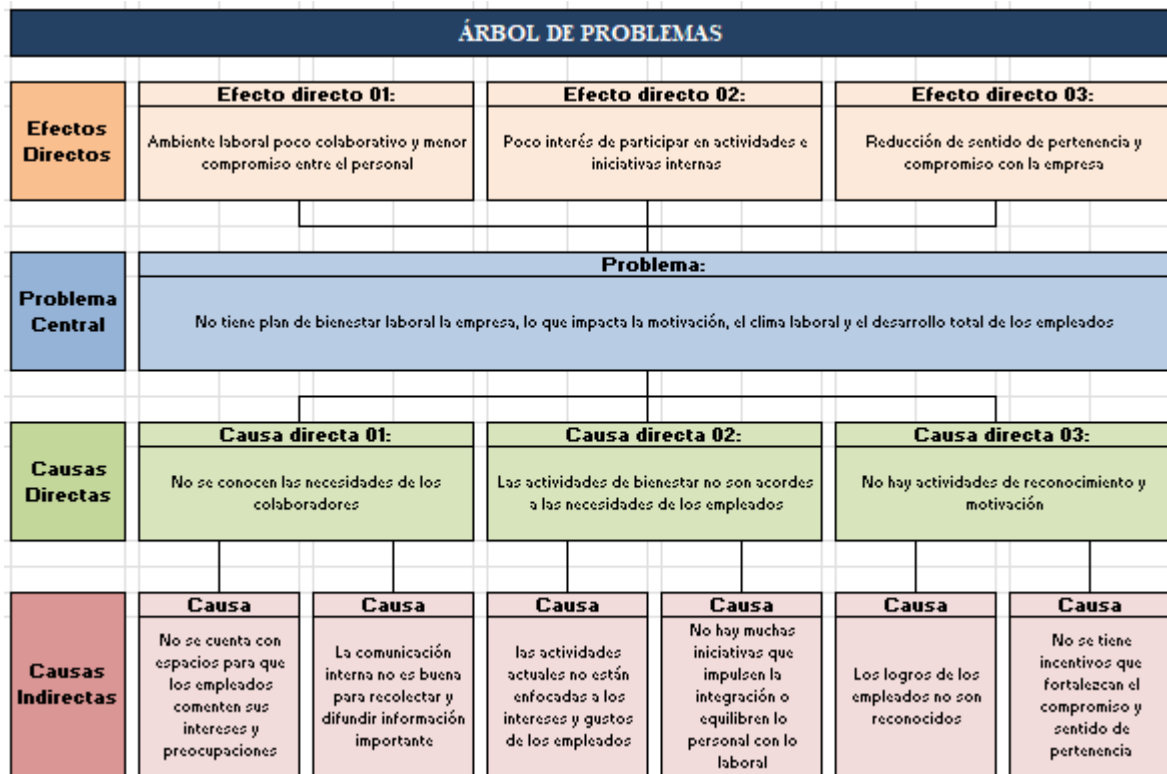
Después de identificar las oportunidades de intervención en AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS se establece un problema central que intervendrá mediante la consultoría a través del árbol de problemas (Figura 1). Éste compila la información usando un modelo de relaciones causales que adopta la forma de árbol, recopilando las principales variables que

---

influyen en la situación problemática. (DNP, 2016); para resolver ¿Cómo proponer un Plan de Bienestar Laboral para AM INVERSIONES & ASOCIADOS S.A.S.?

**Figura 1**

*Árbol de problemas*



*Nota:* Basados en un problema se desarrollan causas directas, indirectas y efectos directos. Construcción propia, [2025].

### Fase Planeación

Una vez identificado el problema, se fijan los objetivos, se delimita el alcance del proyecto y se determina la estrategia requerida para cumplir con el fin de la consultoría a la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS.

## **Justificación**

La presente consultoría desarrollada en la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS propone el diseño del Plan de Bienestar Laboral, considerando que actualmente no se cuenta con espacios para que los empleados comenten sus intereses y preocupaciones. Así mismo, la comunicación interna no es buena para recolectar y difundir información importante, adicionalmente, que las actividades que actualmente se realizan no están enfocadas en los intereses y gustos de los empleados y no hay muchas iniciativas que impulsen la integración o equilibren lo personal con lo laboral, también los logros de los empleados no son reconocidos y no se tiene incentivos que fortalezcan el compromiso y sentido de pertenencia; circunstancias que generan un ambiente laboral poco colaborativo y menor compromiso entre el personal, poco interés de participar en actividades e iniciativas internas y la reducción de sentido de pertenencia y compromiso con la empresa (Zapata, 2021).

Por lo anterior, es necesario diseñar el plan de bienestar laboral con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano para motivar a los empleados, mejorar el ambiente laboral y se refuerce la relación entre la empresa con los colaboradores. Así mismo, la consultoría proporcionara iniciativas para mejorar la gestión de atraer, desarrollar, motivar y retener el talento humano, y permitirá que sus empleados se sienten valorados, protegiendo sus necesidades físicas, emocionales y sociales, para que se sienten parte de la organización logrando el fortalecimiento de la cultura organizacional; lo que se ve reflejado en la calidad del trabajo, lo que conseguirá procesos más eficientes y disminución de errores (Cáceres et al., 2023).

---

## **Objetivos del Proyecto**

Se hace necesario definir el propósito general de la consultoría basados en el diagnóstico y el análisis de la situación actual de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS, identificando los problemas de la población por intervenir y seleccionando el problema central que será abordado por el proyecto. Lo cual se realizará mediante la elaboración del árbol de problemas.

### ***Objetivo General***

Proponer el Plan de Bienestar Laboral para la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS resultado de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano.

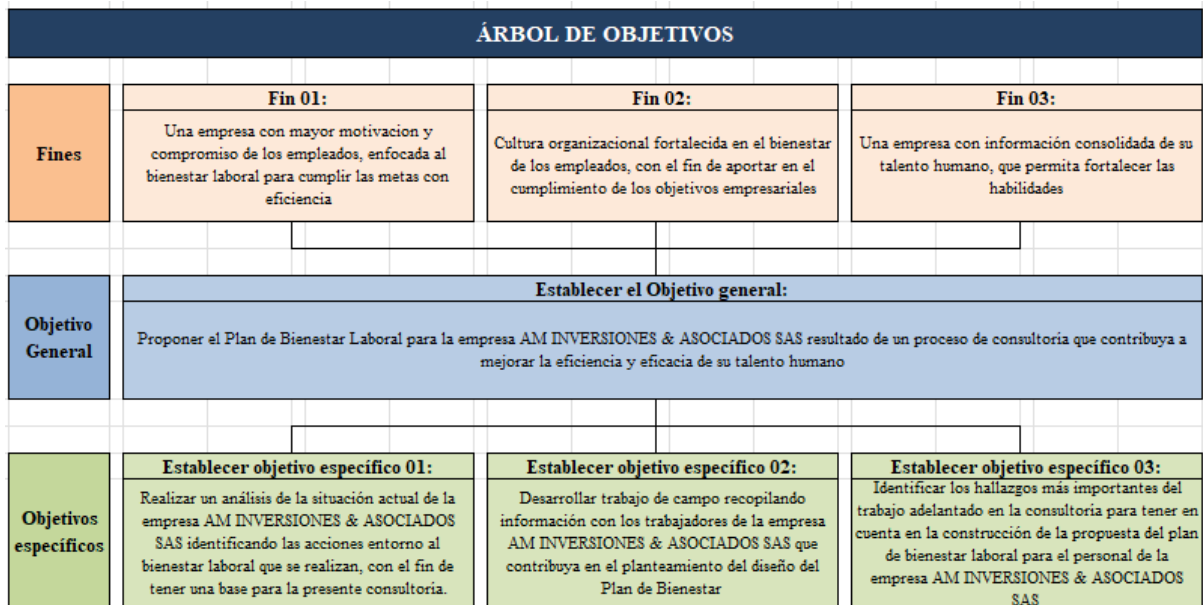
### ***Objetivos Específicos***

- Analizar la situación actual de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS identificando las acciones entorno al bienestar laboral realizadas, para tener una base para la presente consultoría.
- Desarrollar trabajo de campo recopilando información con los trabajadores de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS que contribuya en el planteamiento del diseño del Plan de Bienestar
- Identificar los hallazgos más importantes del trabajo adelantado en la consultoría para tener en cuenta en la construcción de la propuesta del plan de bienestar laboral para el personal de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS



**Figura 2**

*Árbol de objetivos*



*Nota:* Construcción propia, [2025].

**Alcance del Proyecto**

En este título se especifica el alcance del proyecto, al identificar las actividades y los resultados esperados, a través de entregables, durante el desarrollo del proyecto de la consultoría a la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS. Cada actividad constituye un compromiso por desarrollarse en la consultoría y se relaciona directamente con uno o varios entregables como evidencia de su realización.

**Tabla 1**

*Alcance del proyecto*

<b>Alcance del Proyecto</b>			
<b>No.</b>	<b>Actividad / Compromiso</b>	<b>ID.</b>	<b>Producto / Entregable</b>
1	Actividad Diagnostica	A	Informe del análisis de la situación actual (DOFA)
2	Aplicación de encuesta con hallazgos claves identificados	B	Informe de aplicación encuesta con hallazgos claves identificados
3	Diseño del Plan de bienestar laboral	C	Documento con Propuesta de Plan de bienestar laboral

Nota: Construcción propia, [2025].

**Marco de Referencia**

Para entender mejor la problemática manifestada en AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS y para presentar soluciones prácticas, se muestran los conceptos técnicos y los principales modelos teóricos de referencias de expertos que ubican tanto el diseño como la realización de las estrategias organizacionales concretas, para la intención de esta consultoría que pretende diseñar el plan de bienestar laboral.

***Marco Teórico***

En el presente marco teórico analiza el bienestar laboral de diferentes empresas como elementos fundamentales en la gestión del talento humano dentro de las empresas, que el análisis de este componente busca contribuir a la comprensión de la adecuada implementación, que ayuda a la mejora de las empresas, como también en la satisfacción de los empleados e incrementar tanto la productividad como la eficiencia de estas.

Según Chiavenato (2017) el bienestar laboral es mucho más que sentirse cómodo en el trabajo; por que este se trata de crear un ambiente donde los trabajadores se sientan, valorados, escuchados y apoyados.

Así, como lo plantea Lizárraga et al. (2022) al inspirar un entorno donde los empleados se sientan reconocidos y tenidos en cuenta fortalece su percepción de bienestar y su vínculo con la organización. De igual manera, Chiavenato (2017) señala que el bienestar en el trabajo no solo se limita a aspectos físicos, sino que abarca también el equilibrio emocional, la seguridad, el desarrollo personal y el reconocimiento dentro del entorno laboral.

Por otra parte, desde la orientación empresarial, el bienestar laboral fortalece el ambiente de trabajo de manera positiva, fortalece el clima organizacional, minimizando la rotación de personal y promoviendo una cultura de alto desempeño según Gallo Bernal (2023).

Así las cosas, las empresas que invierten en el bienestar de sus colaboradores no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también aumentan su competitividad y sostenibilidad Castro et al. (2024). Por lo anterior, Lizárraga et al. (2022) acentúan la importancia de que las organizaciones mejoren la calidad de vida de sus empleados y consideren cómo estas mejoras impactan en el desarrollo organizacional y en la percepción del entorno laboral.

Ahora bien, uno de los modelos más reconocidos sobre el bienestar en el trabajo es el propuesto por Peter Warr (1987, citado por Muñoz, Linares y Rueda 2023), quien identifica factores clave como el control sobre las tareas, el uso de habilidades, la variedad del trabajo, el apoyo social y las oportunidades de desarrollo como elementos fundamentales para alcanzar un estado de bienestar laboral, modelo que sigue siendo una referencia actual en investigaciones sobre clima y salud organizacional.

En relación con las ideas teóricas, investigaciones actuales han mostrado que el bienestar laboral es algo positivo para las organizaciones Andrade (2023) por ejemplo, indica que el objetivo del estudio es la percepción de la felicidad desde el bienestar laboral y la

---

subjetividad; así mismo, Graciada (2022) analizó el bienestar de los trabajadores en una panadería mexicana y encontró que factores como el estrés psicológico, el clima organizacional y la disfunción social afectaban de manera significativa el rendimiento de los empleados, evidenciando así una relación directa entre el bienestar laboral y la productividad.

García, et al. (2024) evidenciaron que el desafío y la inspiración en el trabajo se relacionan estrechamente con la satisfacción laboral en el sector comercial peruano, razón por la cual el bienestar laboral es una unidad fundamental dentro de la gestión del talento humano, ya que se relaciona directamente con el nivel de satisfacción, motivación y rendimiento de los empleados dentro de una organización.

Tal como lo plantean, Chiavenato (2017) y Lizárraga et al. (2022) un plan de bienestar laboral es la etapa en que los colaboradores sienten satisfacción, protegen la salud física, mental y emocional en su espacio laboral. Además, de acuerdo con Cáceres et al. (2023) el bienestar laboral tiene una vinculación directa con la calidad de vida laboral permitiendo que los empleados estén más motivados aumentando su productividad, mejorando el rendimiento general de la empresa.

Así las cosas, una empresa exitosa busca construir un alto desempeño mediante el balance entre contribución y satisfacción de los colaboradores, lo que permite el crecimiento y el reconocimiento organizacional como lo plantea Cáceres et al. (2023).

Por lo anterior, se considera importante realizar una propuesta para un plan de bienestar, porque no solo beneficia a los colaboradores, sino que también impacta positivamente la empresa reduciendo el ausentismo y la rotación de personal aumentando la estabilidad organizacional, ya que, si sus empleados están orgullosos y motivados, serán más productivos y ayudarán al crecimiento de la empresa. Por otra parte, si el ambiente de trabajo es agradable y colaborativo fortalece el clima laboral como la imagen de la empresa por que



los clientes perciben de manera positiva que se preocupan por sus empleados García, et al. (2024).

De igual manera, se puede afirmar que el bienestar laboral también impacta diferentes espacios en la vida de los trabajadores como lo es su salud emocional, su entorno familiar y su desempeño en general, dado que las experiencias en el trabajo influyen también en el bienestar personal Velasco, P. & Lima, D. (2024).

Tal y como lo indica Suaza, A. (2023) el bienestar laboral, la cultura organizacional y la calidad de vida laboral, son áreas que están estrechamente interconectadas en el entorno empresarial actual. La creación de una cultura organizacional que promueva el bienestar de los colaboradores y la calidad de vida laboral.

En conclusión, un Plan de Bienestar Laboral no debe ser una estrategia de beneficios ocasionales, sino una herramienta de gestión integral orientada a fortalecer la motivación, reducir riesgos psicosociales y generar condiciones para el desarrollo humano y organizacional Cáceres et al. (2023); para ser efectivo, dicho plan debe estar alineado con la cultura de la empresa, responder a las necesidades reales del equipo y contar con procesos de evaluación continua.

### ***Marco Normativo***

A continuación, se relaciona el marco normativo con incidencia en el direccionamiento estratégico y el bienestar laboral, normas que regulan la trayectoria de una organización que deben cumplirse los cuales aseguran la protección de los derechos laborales y el desarrollo en ambientes saludables y las condiciones de trabajo que fortalecen la productividad, motivación y la permanencia del talento humano:



**Tabla 2**

*Marco normativo*

<b>Normatividad</b>	<b>Objeto de la norma</b>
Constitución Política de Colombia de 1991	La cual establece los principios fundamentales que protegen al trabajador como eje central del desarrollo económico y social. En su artículo 25 establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, la aplicación de este artículo les ordena a las empresas que establezcan estrategias que respeten y garanticen el desarrollo humano dentro de la ética y la igualdad social.
Ley 1429 de 2010 Formalización y Generación de Empleo	La cual busca incentivos para la formulación en etapas iniciales de la creación de pequeñas y medianas empresas, aumentando los beneficios y reduciendo los costos por establecerse. Esta norma obliga a las corporaciones a adaptar sus procesos administrativos de contratación de una manera clara, incluyendo la capacitación haciendo énfasis condiciones específicas y diferenciales de cada región y el bienestar con prácticas normalizadas.
Ley 1562 de 2012 Sistema General de Riesgos Laborales:	Su función principal es velar por el sistema de riesgos laborales para que las personas estén afiliadas como independientes, dependientes y cuando ocurre un accidente sepan cómo y dónde pueden prestar servicios de salud; las empresas deben tener procesos de formación, bienestar y cultura organizacional para impulsar ambientes seguros y de prevención para disminuir los accidentes laborales.
Decreto 1072 de 2015 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST):	Exige la implementación de SG–SST en todas las empresas, incluidas las microempresas para la organización, planificación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, documentadas en procedimientos para velar por la salud física y mental de sus trabajadores, deberán capacitar como eje preventivo y cumplir con los estándares de calidad de la gestión del talento humano.
Código Sustantivo del Trabajo (CST):	El cual establece los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores, comprendiendo temas de contratos de trabajo, jornadas laborales, remuneración, afiliaciones, seguridad social y capacitación, mediante la cual se regula la relaciones de derecho individual como colectivo del trabajo, por lo cual las empresas deben basarse en la ley para garantizar la correcta vinculación laboral, la ejecución de contratos, la gestión de nómina y la regulación de horarios laborales, beneficios y además la inclusión de capacitación y

<b>Normatividad</b>	<b>Objeto de la norma</b>
	bienestar como elementos principales para la contratación de sus empleados.

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

### **Metodología de la Consultoría**

La consultoría actual está basada en dos metodologías, la primera es el Project Management Body of Knowledge (PMBOK) que consiste en una Guía de Fundamentos para la Dirección de Proyectos a través de una serie de modelos, métodos y artefactos de uso común los cuales han evolucionado a lo largo del tiempo y con diferentes ediciones que se han adaptado según las necesidades; la Séptima Edición que es la vigente se basa en doce principios de dirección de proyectos que orientan el comportamiento de las personas y ocho dominios de desempeño que presentan las áreas de enfoque en las que se puede demostrar ese comportamiento para lograr la efectividad de los resultados del proyecto (PMI, 2021).

Ahora bien, la segunda metodología que corresponde a la del Marco Lógico es una herramienta que facilita el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos, la cual está basada en la orientación por objetivos, la orientación hacia los Stakeholders y el facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas; a través de tres herramientas el árbol de problemas, el cual identifica el problema central, sus causas y consecuencias; el árbol de objetivos, en el cual después de identificar los problemas convertimos en objetivos y la Matriz de Marco Lógico la cual es una tabla resumen en la cual se visualizan los objetivos, los resultados esperados, las actividades, los indicadores y la verificación. (CEPAL, 2005)

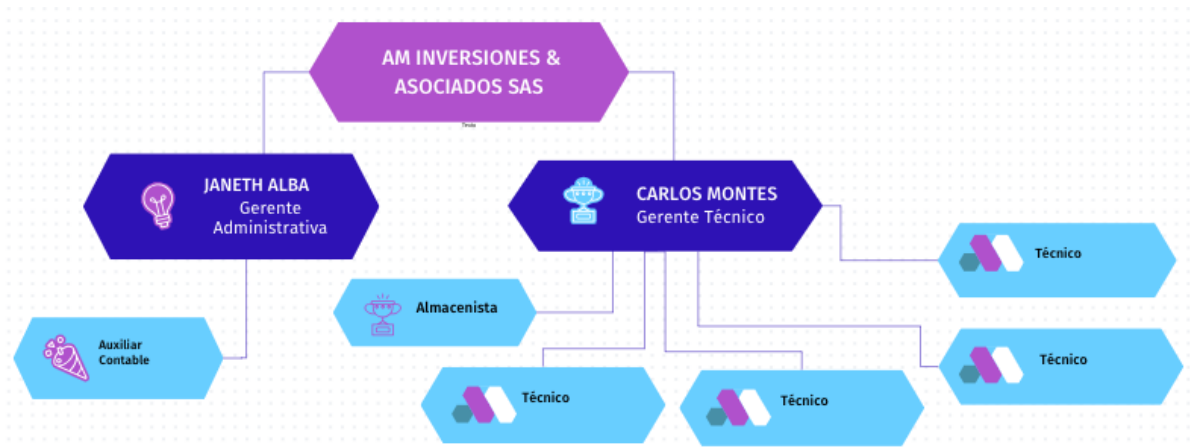
### ***Población***

Para la presente consultoría es necesario caracterizar a la población de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS, por lo que se identifica su estructura organizacional.



**Figura 3**

*Estructura Organizacional*



*Nota: Construcción propia, [2025].*

La empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS la forman dos gerencias la administrativa que está conformada por dos empleados y la técnica integrada por 6 empleados y para unos servicios como lo son latonería, pintura, muelles, eléctricos se prestan de manera tercerizada.

En la consultoría en desarrollo se impactarán todos los empleados en los dos niveles jerárquicos en el directivo a sus dos gerentes y al nivel operativo los técnicos, almacenista y auxiliar contable.

**Stakeholders**

Para lograr el éxito de la consultoría se establecen las personas que al interior de la empresa se involucrarán y comprometerán en el desarrollo del proyecto, para trabajar con el equipo consultor. Identificar a los Stakeholders es el proceso de reconocer a las personas que serán impactadas directa o indirectamente por el proyecto, y recolectar información importante en relación con sus intereses, participación e impacto en el proyecto. Se encontrarán en distintos niveles dentro de la empresa y podrán tener distintos grados de autoridad e interés. (PMI, 2008). Por medio de la matriz RACI de los Stakeholders se podrá

recopilar, clasificar, analizar y jerarquizar, de manera sistemática, información de todas aquellas personas involucradas o interesadas en el proyecto. A través de esta herramienta se caracterizan a los Stakeholders con el fin de establecer el rol por ejercer en el proyecto para propender por su compromiso.

**Tabla 3**

*Matriz RACI del proyecto*

<b>RACI</b>				
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Autoridad</b>	<b>Consultar</b>	<b>Informar</b>
<b>Actividad Diagnostica</b>	Consultor		Gerente administrativo y Gerente Técnico	
<b>Aplicación de encuesta con hallazgos claves identificados</b>	Consultor		Todos los empleados	
<b>Diseño del Plan de bienestar laboral</b>	Consultor	Gerente administrativo y Gerente Técnico	Todos los empleados	Alta Dirección

Nota: Construcción propia, [2025].

### *Plan de Trabajo*

A continuación, se presentan las actividades que se realizarán en la consultoría a la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS y la propuesta de cronograma.



**Figura 4**

*Plan de trabajo*

PLAN DE TRABAJO		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7			
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL</b>																													
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto	■	■																										
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato		■	■																									
0.3	Generación del contrato			■	■																								
0.4	Firma del acta de inicio				■	■	■																						
0.5	Radical contrato firmado en área jurídica							■	■																				
<b>1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>																													
1.1	Contexto Empresarial	■	■																										
1.2	Antecedentes de la Gestión de Talento Humano		■	■																									
1.2	Identificación del problema: Árbol de problemas.			■	■																								
<b>2. PLANEACIÓN</b>																													
2.1	Justificación.			■	■																								
2.2	Objetivos del proyecto: Árbol de Objetivos.				■	■	■																						
2.3	Alcance.							■	■																				
2.4	Marco de referencia.								■	■	■																		
2.5	Metodología: Población											■	■																
2.6	Metodología: Plan de trabajo.												■	■	■														
	Entrega Inicial															■	■												
<b>3. IMPLEMENTACIÓN (Ejecución y Evaluación)</b>																													
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
3.1.1	Actividad Diagnóstica															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
3.1.2	Aplicación de encuesta con hallazgos claves identificados															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
3.1.3	Diseño del Plan de Bienestar Laboral															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
3.2	Presentación de informes.															■	■												
3.3	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
<b>4. CIERRE</b>																													
4.1	Informe de cierre y entregables.																											■	■
4.2	Lecciones aprendidas.																											■	■
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																											■	■

Nota: Construcción propia, [2025].

### Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

En esta etapa se realiza la intervención en AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS, logrando los productos establecidos en el alcance del proyecto. Los entregables se relacionan al final de este informe. A continuación, se dará cuenta de cómo se realizaron la fase de implementación y monitoreo de estrategias en la consultoría.

### Desarrollo del Plan de Trabajo

Ahora bien, a continuación, se explican las actividades ejecutadas en el desarrollo del plan de trabajo del proyecto de consultoría empresarial en AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS. La intervención ejecutada garantiza la innovación en la gestión

empresarial implantada y cumple con las especificaciones del proyecto.

**Actividad / Compromiso No.1:** Actividad Diagnostica

**Descripción de la actividad:** La actividad principal se llevó a cabo el 15 de febrero de 2025, en la sede de la empresa en la ciudad de Bogotá, en la cual, las consultoras a través de una entrevista con los gerentes y recorrido en la sede, que tuvo una duración de 4 horas, identificaron cual es la situación actual de la empresa en relación con el bienestar laboral, adicionalmente cuando se tuvieron inquietudes adicionales la gerente administrativa siempre estuvo dispuesta por medio de llamadas telefónicas, razón por la cual, se permitió recopilar información acertada y real, logrando así la consolidación de la información en una Matriz DOFA.

**Entregable:** Matriz DOFA.

**Nombre del anexo:** Anexo A-Matriz-DOFA.

**Actividad / Compromiso No.2:** Aplicación de encuesta con hallazgos claves identificados.

**Descripción de la actividad:** Esta actividad se llevó a cabo los días 1 y 2 de julio de 2025, en la cual, a través de un link de un forms se aplicó a los empleados la encuesta que contenía tres temas principales el bienestar y calidad de vida; las relaciones laborales y de trabajo y la valoración del reconocimiento y los beneficios laborales; este instrumento fue validado y aprobado por los pares evaluadores, dos psicólogos con formación posgradual en gestión humana, esta aplicación permitió recopilar información y necesidades de los empleados de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS, con el fin de elaborar el informe de hallazgos clave que sirvió de base para la consultoría.



**Entregable:** Informe de aplicación de encuesta con hallazgos claves identificados.

**Nombre del anexo:** Anexo B- Informe de aplicación de encuesta con hallazgos claves identificados

### **Actividad / Compromiso No.3: Diseño del Plan de Bienestar Laboral**

**Descripción de la actividad:** Esta actividad se realizó en los meses de julio y agosto de 2025, las consultoras a través de reuniones quincenales presenciales o en ocasiones por Teams, se reunían con el fin de elaborar la propuesta del Plan de Bienestar Laboral, basados en las actividades realizadas previamente en el proceso de la consultoría.

**Entregable:** Documento con la propuesta del Plan de Bienestar Laboral.

**Nombre del anexo:** Anexo C- Documento con la propuesta del Plan de Bienestar Laboral

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

Para finalizar, la evaluación se define como el desarrollo de monitoreo y control que se realiza durante la ejecución del proyecto. Monitorea, evalúa y ajusta su avance y rendimiento. Por lo anterior, a continuación, se describen las actividades desarrolladas contra las tareas presupuestadas en el plan de trabajo y que hacen parte de la consultoría. Las estudiantes deben organizar y consolidar la información estructurada en una matriz que resume los principales elementos del proyecto, con una lógica vertical (Actividad – Resultado – Propósito – Fin) y una lógica horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Verificación – Supuesto), señalando los indicadores de resultados alcanzados con la implementación del proyecto.

---

---

**Tabla 4**

*Matriz Marco Lógico*

<b>MATRIZ MARCO LÓGICO</b>				
<b>Resumen Narrativo del Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medio de verificación</b>	<b>Supuesto</b>	
	Una empresa con mayor motivación y compromiso de los empleados, enfocada en el bienestar laboral para cumplir las metas con eficiencia.	Porcentaje de cumplimiento de metas en un entorno laboral con alto índice de motivación y satisfacción.	Resultado de encuestas de clima laboral y satisfacción de empleados.	Se logra compromiso de la gerencia y empleados en las actividades del plan de bienestar.
<b>Fin</b>	Cultura organizacional fortalecida en el bienestar de los empleados, con el fin de aportar en el cumplimiento de los objetivos empresariales.	Índice de compromiso organizacional.	Consolidado respuestas a las encuestas con enfoque de cultura organizacional.	Se logra fortalecer la cultura organizacional en el bienestar de los empleados, cumpliendo los objetivos de la empresa
	Una empresa con información consolidada de su talento humano, que permita fortalecer las habilidades.	Tasa de participación en actividades.	Listas de asistencia a las actividades programadas.	Se logra fortalecer las habilidades con la información consolidada de sus empleados
<b>Propósito</b>	Proponer el Plan de Bienestar Laboral para la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS resultado de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano.	Documento de propuesta de Plan de bienestar entregado y validado por la alta dirección	Propuesta de Plan de Bienestar Laboral	Se implementa propuesta de Plan de Bienestar Laboral

---

## MATRIZ MARCO LÓGICO

---

<b>Resumen Narrativo del Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medio de verificación</b>	<b>Supuesto</b>
Realizar un análisis de la situación actual de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS identificando las acciones entorno al bienestar laboral que se realizan, con el fin de tener una base para la presente consultoría.	Porcentaje de diagnósticos realizados/ informe de necesidades	Bases de datos actualizadas con informes de área administrativa con reporte de resultados.	Los empleados aportan información real y completa.
<b>Componentes</b> Desarrollar trabajo de campo recopilando información con los trabajadores de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS	Número de encuestas aplicadas y analizadas y consolidado de resultados.	Encuestas Diligenciadas y Cronograma de actividades.	Apoyo de la alta gerencia.
Identificar los hallazgos más importantes del trabajo adelantado en la consultoría para tener en cuenta en la construcción de la propuesta del plan de bienestar laboral para el personal de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS.	Manifestaciones de reconocimiento y motivación en evaluaciones anuales de clima laboral.	Registros de actividades de reconocimiento y motivación (eventos, premiación y memorias internas.	Compromiso y participación de la alta gerencia en desarrollo de acciones de reconocimiento.
<b>Actividades</b> Realizar un análisis actual de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS.	\$ 500.000	Matiz DOFA con análisis del resultado.	La empresa da acceso a la información necesaria a Consultores.

---

---

## MATRIZ MARCO LÓGICO

---

Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Desarrollo de trabajo de campo recopilando información con los trabajadores de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS que contribuya en el planteamiento del diseño del Plan de Bienestar.	\$ 1.500.000	Encuestas Diligenciadas y hallazgos claves.	Aprobación de resultados y hallazgos aceptados por la gerencia y considerados insumos para la toma de decisiones.
Construcción de propuesta del plan de bienestar laboral para el personal de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS.	\$ 2.000.000	Plan de Bienestar laboral.	Se establece plan de bienestar laboral.

---

Nota: Cepal (2005).

### Fase Cierre y Conclusiones

En la presente fase se da por finalizado formalmente el proyecto de la consultoría, entregando los productos finales y los informes de los cambios que realizara la empresa que valida la innovación en la gestión empresarial.

### Lecciones Aprendidas

A continuación, se desarrollan las buenas prácticas y oportunidades de aprendizaje evidentes en el desarrollo de la consultoría con la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS.

#### Buenas Prácticas:

Durante la presente consultoría se evidenciaron como buenas prácticas que para la

---

ejecución efectiva se contó con el compromiso total de la alta dirección, ya que ellos son quienes dan el ejemplo, son quienes respaldan las ideas y quienes en el futuro aplicaran las recomendaciones. Así mismo, se tuvo un diagnóstico participativo en el que los empleados comprendieron la importancia del proceso, sintieron la confianza y tuvieron la disposición de participar, lo cual se reflejó en la alta y total participación para realizar la encuesta.

De igual manera, al realizar la visita de campo en la empresa y tener una comunicación constante, permitió a las consultoras tener una visión clara para realizar un análisis integral y a la medida de las necesidades de la empresa. Adicionalmente el manejar una metodología de trabajo híbrida, es decir presencial y virtual logró adecuar los tiempos para la realización de las actividades.

A nivel personal, como consultoras sentimos un gran orgullo sobre el aporte realizado durante el proceso, porque cada paso recorrido nos permitió ratificar la importancia de nuestro trabajo e identificar que lo aprendido no solo muestra resultados obtenidos para la empresa, sino también para nuestro crecimiento profesional y personal.

Los conocimientos alcanzados y las experiencias vividas serán una base que nos permitirá adquirir más seguridad y herramientas para realizar nuevos proyectos. Además, entendemos que cada consultoría dará como resultado lecciones valiosas. En esta experiencia, por ejemplo, pudimos identificar lo importante de realizar una buena gestión del tiempo y fortalecer el desarrollo de las actividades, para anticipar las posibles demoras que puedan darse por parte del cliente dado sus compromisos laborales.

Esta reflexión, no la visualizamos como una dificultad, si no como una futura oportunidad para mejorar la forma de realizar el acompañamiento a la empresa en futuros proyectos.

No obstante, consideramos que al proceso de la consultoría fue un éxito, pese a las limitaciones de tiempo, se logró cumplir con los objetivos propuestos. Así mismo, con los



productos entregados no solo se cumple con lo esperado, sino que representan un aporte significativo para fortalecer el área de talento humano de la empresa.

De igual forma, sentimos satisfacción al saber que detrás de cada entrega hubo compromiso, escucha activa y dedicación para entender las necesidades, lo cual ayudará a mejorar la eficiencia y eficacia del proceso de bienestar laboral.

### **Dificultades:**

Por otra parte, se presentaron algunas dificultades cuando se debió ajustar la propuesta del Plan Bienestar Laboral con pocos recursos humanos ya que no se tiene una red de apoyo para realizar las actividades, así mismo con la posibilidad de una baja participación teniendo en cuenta, que como la remuneración depende del trabajo realizado, los empleados no tenían la disposición, e igualmente se presentó la dificultad inicial de un presupuesto reducido, no obstante lo anterior, con el transcurrir de la consultoría se asignaron más recursos teniendo en cuenta que es una inversión para el capital humano que se transformará en mejorar la eficiencia y eficacia de sus empleados.

### **Oportunidad de Mejora:**

Para finalizar, como oportunidad de mejora se pueden ampliar alianzas externas y convenios para educación, bienestar físico- mental y actividades culturales. A su vez, se debe promover que los empleados son los actores principales por lo mismo deben asumir la responsabilidad compartida. De igual manera como otra oportunidad de mejora esta la planificación de la asignación de recursos financieros para promover el bienestar laboral.

### **Recomendaciones para la Gerencia**

Para continuar con el fortalecimiento de la capacidad institucional y la sostenibilidad de la innovación implementadas con el proyecto de consultoría. Durante el proceso se

---

evidenció que la empresa tiene grandes fortalezas, cuentan con un buen ambiente laboral, los líderes escuchan a sus empleados y todos tienen ganas de aprender. Por eso nuestra primera recomendación es que cuiden esas fortalezas y las proyecten a acciones que fortifiquen y se conviertan en prácticas diarias en la empresa de la siguiente manera:

**A Corto Plazo:**

- Se recomienda divulgar el Plan de Bienestar el cual fue elaborado basado en las necesidades de todos los empleados actuales, para comenzar con su implementación que está orientado en pro de su bienestar
- Se recomienda identificar e implementar desde ahora las actividades que generen mayor impacto con un bajo costo de las que se hayan propuesto en el Plan de Bienestar teniendo en cuenta los hallazgos claves identificados en el análisis de la encuesta aplicada.

**A Mediano Plazo:**

- Se recomienda la ejecución del Plan de Bienestar teniendo en cuenta lo planeado y organizado en el cronograma.
- Se recomienda integrar el Plan de Bienestar con el cumplimiento del direccionamiento estratégico

**A Largo plazo:**

- Se recomienda anualmente actualizar las necesidades de los empleados basados en talleres, encuestas o reuniones, con el fin de elaborar el Plan de Bienestar con la realidad.
- Se recomienda revisar periódicamente el Plan de Bienestar, el cual debe ser dinámico y ajustado con los cambios internos y externos
- Se recomienda hacer medición de resultados con encuestas anuales para conocer como están los temas de bienestar como lo son salud física, mental, emocional,



social y el clima organizacional de los empleados para implementar o mejorar el plan de bienestar.

Ahora bien, desde los hallazgos de la encuesta se puede crear una ruta practica a seguir para que la gerencia avance poco a poco:

- **Continuar con la Comunicación y Liderazgo:** Continuar fortaleciendo a los gerentes en temas de gestión emocional para que conserven la escucha y continúen siendo cercanos con los empleados.
- **Fortalecer ambiente colaborativo:** tratar de organizar espacios permanentes de integración y de reconocimiento en equipo.
- **Activación de servicios en la caja de compensación:** requerir a Colsubsidio realizar más visitas a la empresa para ofrecer servicios, realizar charlas informativas y contemplar la posibilidad de pedir un asesor para que realice acompañamiento a los empleados en cada proceso que deseen hacer.
- **Incluir temas de crecimiento y desarrollo personal:** brindar talleres, cursos y capacitaciones que mezclen lo técnico con habilidades blandas (comunicación y trabajo en equipo), de igual manera, realizar conversatorios donde los equipos compartan experiencias y también, capacitaciones específicas en el centro Diesel, lo cual incitará los empleados para obtener certificados y reconocimientos.

Por lo anterior, y con el cumplimiento de estas recomendaciones y con la ruta practica a seguir se logrará que los cambios implementados por la ejecución del Plan de Bienestar se mantengan en el tiempo, logrando un crecimiento y adaptación que permita a AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS se convierta en una empresa conocida por tener trabajadores motivados y productivos, orientados en el cumplimiento de la misión y visión, logrando iniciar a definir su cultura organizacional.

---

## Referencias

- Abrams, A. (2023). *The value of a psychologically healthy workplace*. Verywell Mind.  
<https://www.verywellmind.com/promoting-mental-health-at-work-4175382>
- Andrade, S. (2023) *Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana*, RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, vol. 12, núm. 35, pp. 32-48  
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637976022003/637976022003.pdf>
- Arias, M., Bautista, M., y León, L. (2021), Programa virtual de bienestar laboral – bienestar App, Universidad Católica De Colombia, <https://hdl.handle.net/10983/26087>
- Asopartes. (s. f.). *Informes del sector*. Recuperado el 24 de julio de 2025, de  
<https://asopartes.com/category/informes-del-sector/>
- Avilés, Y. (2024). *Salario emocional: Más allá de la compensación tradicional*. *Región Científica*, 3(1), 2024191. <https://doi.org/10.58763/rc2024191>
- Cáceres, L., Acevedo, J., Barrios, V., Romero, L., Pérez, A., & Contreras, P., (2023). *Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional*. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 10(1), 94–111.  
<https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Campuzano, P., y González, C. (2023) *Modelo Para El Mejoramiento Del Bienestar Laboral Y Gestión De La Felicidad En Empleados En El Sector Gastronómico En La Ciudad De Medellín*, trabajo de Grado, Universidad EIA Ingeniería Administrativa Envigado,  
<https://repository.eia.edu.co/server/api/core/bitstreams/ace5c8b8-45b0-4edf-bb7d-40b09e9621e8/content>
- Carvajal, A. y Carvajal, C. (2022) *Propuesta de Mejora del Proceso de Talento Humano para la Satisfacción Laboral y el Engagement Laboral del Recurso Humano de la Empresa Industrias CTS en la Ciudad de Bucaramanga*, Proyecto De Investigación,
-

Unidades Tecnológicas De Santander,

<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/10679>

Castro Cetina, C. E. (2025, 27 de marzo). *Aumento en la venta de carros y motos, incentivo para el comercio de repuestos en el país: Expopartes espera impacto positivo.*

Semana. Recuperado de <https://www.semana.com/vehiculos/articulo/aumento-en-la-venta-de-carros-y-motos-incentivo-para-el-comercio-de-repuestos-en-el-pais-expoparte/202503/>

Castro, M., Pérez, A., & Moreno, J. (2024). *Bienestar y felicidad laboral: Estrategias para una sostenibilidad empresarial certificada B-Corp. Meth@odos. Revista de Ciencias Sociales*, 12(1), 1-20. <https://doi.org/10.17502/mrcs.v12i1.758>

CEPAL. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas.*

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

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Cielo, L M. (2024) *El bienestar emocional de los trabajadores en la Empresa EJESA en el año 2024, desde un diseño cuantitativo*. Tesis de grado, Universidad Católica de Salta).

[https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac\\_css/doc\\_num\\_data.php?explnum\\_id=5023](https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num_data.php?explnum_id=5023)

Colombia Brasil. (2025, 16 de julio). *Sector automotriz, motor de empleo formal en Colombia*. America Retail. Recuperado de <https://america-retail.com/paises/colombia/sector-automotriz-motor-de-empleo-formal-en-colombia/>

Congreso de Colombia (1991). *Constitución Política de Colombia*. (1991) Bogotá D.C.

Congreso de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo (CST)*. Bogotá D.C.

Congreso de Colombia. (2010). Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.



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

El Carro Colombiano. (2025, julio 12). *Aranceles más altos para carros y repuestos en Colombia: gremios se pronuncian.*

<https://www.elcarrocolombiano.com/industria/aranceles-mas-altos-para-carros-y-repuestos-en-colombia-gremios-se-pronuncian-sobre-este-aumento>

García, P., Mansilla, M. & Mateo, R. (2024). *Compromiso con la tarea y satisfacción laboral: evidencia en el sector comercial peruano.* RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía <https://doi.org/10.17163/ret.n28.2024.02>

Gallo Bernal, G. K. (2023). *Bienestar laboral: una revisión sistemática del salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral.* Universidad El Bosque.

<https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/59f1d62b-8e97-4fe5-9310-630a35071fbc/content>

Giraldo, C. (2025, 18 de abril). *El 85 % de las autopartes en Colombia son importadas.*

Portafolio. Recuperado de <https://www.portafolio.co/negocios/vehiculo/85-de-las-autopartes-en-colombia-son-importadas-asopartes-628239>

Graciada, E. (2022) *Diagnóstico del bienestar laboral de una panadería en Hermosillo,*

*Sonora, México,* <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-121.pdf>

Grupo Proindustria. (2023, noviembre). *Aranceles de Trump golpean economía y empleo en Colombia.* <https://grupoproindustria.org/aranceles-trump-golpean-economia-empleo-colombia>



- La República. (2024, octubre 15). *El mercado de autopartes en Colombia muestra una contracción de 11,69 %*. <https://www.larepublica.co/empresas/el-mercado-de-autopartes-en-colombia-muestra-una-contraccion-de-11-69-en-2024-3856401>.
- Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones de salud ocupacional. Bogotá D.C.
- Lizárraga, G., Pérez, A. & López, H. (2022). *Calidad de Vida en el Trabajo: Un Modelo de Desarrollo Organizacional en una Empresa Comercial*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4750-4768.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2974](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2974)
- Monsalve, J. y Moreno, F. (2023) *La felicidad en el trabajo como dispositivo de manipulación para el incremento de la productividad*, Tesis de grado, Universidad EAFIT <https://hdl.handle.net/10784/33674>
- Moreno, L. y Torres, M. (2021) *Influencia de la calidad de vida en los trabajadores y en la influencia de la calidad de vida en los trabajadores y en la organización*, Trabajo de Grado, Fundación Universidad de América <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8721>
- Muñoz, C., Linares, J., & Rueda, M. (2023). *Modelo de Bienestar Organizacional de Warr y su aplicación en empresas colombianas*. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 20(1), 45–60.
- Otero, D. (2025, 6 de junio). *Colombia, clave para el mercado de autopartes en América Latina*. Motor.com.co. Recuperado de [https://www.motor.com.co/amp/seccion/industria/colombia-clave-para-el-mercado-de-autopartes-en-america-latina\\_2006](https://www.motor.com.co/amp/seccion/industria/colombia-clave-para-el-mercado-de-autopartes-en-america-latina_2006)
- Ordoñez-García, S., Luy-Navarrete, W. A., & Merino-Velásquez, J. (2023). *Los factores de riesgos psicosociales y cómo inciden en la satisfacción laboral*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124253>
-

- Pérez, M.F. (2018). Concepciones y prácticas de bienestar laboral y psicológico de los líderes de gestión humana en un grupo de ONG de la ciudad de Medellín. (Tesis de Maestría, Universidad EAFIT). Repositorio Institucional Universidad EAFIT.  
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/5d5604ca-43ab-4ee3-b59f-cf49b0dd38ce/content>
- Pineda, M., Saavedra, M., & Diaz, Y. (2023) *Análisis competitivo de la gestión del talento humano en el sector metalmecánico de la provincia Tundama en el departamento de Boyacá*, Revista CEA, vol. 9, núm. 20, <https://doi.org/10.22430/24223182.2155>
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015, que expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C.:
- 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=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49](https://www.pmi.org/pmbok-guide-standards/foundational/pmbok?sc_campaign=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49)
- D
- Rojas, A., Tiga, D., & Bello, W. (2021). *Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia*. Medicina y Seguridad del Trabajo, 67(265), 253–265. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Ruiz Jaramillo, R. L., & Márquez Yauri, H. Y. (2022). Cambios en la Guía del PMBOK del Project Management Institute, su Certificación y aplicación en la Gestión de Proyectos: Una revisión sistemática de literatura. *SCIÉND0*, 25(4), 437-443.  
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.055>
- Salazar, A. (2021) “*Percepción sobre Bienestar y Calidad de Vida Laboral*”, Proyecto de investigación, Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano  
<http://hdl.handle.net/10823/3059>
-

- Semana. (2025, junio 3). Aumento en la venta de carros y motos incentiva el comercio de repuestos. <https://www.semana.com/vehiculos/articulo/aumento-en-la-venta-de-carros-y-motos-incentivo-para-el-comercio-de-repuestos-en-el-pais-expopartes-espera-impacto-positivo/202503>
- Serrano Sigüenza, L. M. (2021). *Diseño de un modelo de direccionamiento estratégico para la empresa de productos y servicios BIPROSE CÍA. LTDA.* (Tesis de licenciatura). Universidad del Azuay.  
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/15274/1/20807.pdf>
- Suaza, A. (2023). *Análisis de la rotación de personal, la calidad de vida laboral y el plan de bienestar laboral de Comercial Fox* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Externado de Colombia.  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c87aceba-798b-4ae1-8546-98ee5df7140c/content>
- Tellez, C. y Tellez, C. (2022). *Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia.* *Tendencias*, 23(2), 329-355.  
<https://doi.org/10.22267/rtend.222302.211>
- Velasco-Herrera, P., & Lima-Rojas, D. (2024). *Relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en una empresa productiva de Pelileo.* *Revista Tecnológica – ESPOL*, 36(2), 46–60. <https://doi.org/10.37815/rte.v36n2.1184>
- Zapata, S. (2021) *PRÁCTICAS DE BIENESTAR LABORAL QUE GENERAN VALOR EN LA CALIDAD DE VIDA Y EN LA PRODUCTIVIDAD PARA ORGANIZACIONES PYMES Y SUS COLABORADORES.* Tesis de grado, Universidad EAFIT  
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/dafbd1c6-f244-4efb-8406-8ca3e3fc1b69/content>
-

## Anexos

### Anexo A

**Tabla 1**

*Matriz DOFA*

DEBILIDADES Factor Interno	OPORTUNIDADES Factor externo	FORTALEZAS Factor interno	AMENAZAS Factor externo
<p><b>D1.</b> No están establecidos los procesos de Talento Humano</p> <p><b>D2.</b> Poco conocimiento de las necesidades reales de los empleados.</p> <p><b>D3.</b> No está definida una cultura organizacional</p> <p><b>D4.</b> Falta de asignación de recursos para el desarrollo del Plan de Bienestar</p>	<p><b>O1.</b> Aumento de demanda automotores y venta de repuestos.</p> <p><b>O2.</b> Expansión de vehículos eléctricos e híbridos.</p> <p><b>O3.</b> Capacitación técnica en Sena, y universidades certificando mecánicos en tecnologías híbridas y reparación avanzada.</p> <p><b>O4.</b> Ferias Empresariales como <b>Expopartes</b></p>	<p><b>F1.</b> Herramientas adecuadas para brindar un buen servicio</p> <p><b>F2.</b> Conocimiento del negocio y experiencia técnica.</p> <p><b>F3.</b> Gestión eficiente de inventario y servicios.</p> <p><b>F4.</b> Clientes recurrentes y buenas relaciones comerciales.</p>	<p><b>A1.</b> Avance de tecnología en vehículos eléctricos e híbridos</p> <p><b>A2.</b> Regulaciones ambientales y técnicas exigentes</p> <p><b>A3.</b> Incremento de aranceles locales</p> <p><b>A4.</b> Caída en el mercado de autopartes</p>
D	O	F	A

Nota: Construcción propia, [2025].

Basados en la matriz DOFA a nivel interno se identifica que la empresa cuenta con algunas fortalezas de conocimiento, experiencia técnica, como herramientas adecuadas para prestar un buen servicio, realizan una gestión eficiente de inventarios y que tiene buenas relaciones con sus clientes, lo que permitiría la implementación de estrategias para un plan de bienestar. Sin embargo, presenta debilidades importantes relacionadas como la falta de procesos de talento humano, carece de una descripción clara de necesidades actuales de los empleados, no está alineada su cultura organizacional y la empresa no tiene destinado recursos para fortalecer el bienestar laboral de los empleados, lo cual genera un nulo desarrollo de los empleados.

En el entorno externo, se evidencian oportunidades de crecimiento empresarial, también refleja que el bienestar laboral se podrá reforzar con educación técnica y utilización de herramientas más avanzadas para facilitar la gestión y el seguimiento de sus tareas. No obstante, se mantienen las amenazas de competencia en el mercado, por que cumplen con las

regulaciones y más beneficios con avances tecnológicos, este contexto sugiere que se aprovechen las oportunidades para fortalecer las debilidades que tiene la empresa para promueva una cultura organizacional y permita mantener un plan de bienestar laboral.

**Anexo B** Informe de aplicación encuesta con hallazgos claves identificados

**Encuesta para el diagnóstico de las necesidades del plan de bienestar laboral en la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS**

A continuación, presentamos la encuesta aplicada en la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS la cual reúne información importante de caracterización sociodemográfica de los empleados incluyendo tres temas como son; bienestar y calidad de vida, relaciones laborales y de trabajo y valoración del reconocimiento y los beneficios laborales. Este instrumento fue validado y aprobado por los pares evaluadores, dos psicólogos con formación posgradual en gestión humana.

Esta encuesta se está aplicando con el objetivo de recolectar datos sociodemográficos de los empleados. La información obtenida permitirá comprender mejor las características y necesidades de la fuerza laboral. Con estos datos, se podrá diseñar y/o mejorar políticas de recursos humanos, así como desarrollar programas de bienestar y capacitación que estén alineados con las necesidades específicas de los empleados. El compromiso es crear un entorno de trabajo más saludable, inclusivo y productivo para todos. Anonimidad y Confidencialidad: Todas las respuestas serán recolectadas de manera anónima y se mantendrán confidenciales. No se solicitará información que pueda identificarlo directamente, y los datos serán analizados de forma agregada para garantizar su privacidad. De acuerdo con la Ley 1581 de 2012 de Protección de Datos Personales, le informamos que los datos recolectados serán tratados de manera confidencial y utilizados exclusivamente para

---

los fines descritos en este documento. Usted tiene derecho a acceder, rectificar y cancelar sus datos personales, así como a oponerse a su tratamiento, en los términos establecidos por la ley.

1. Acepto

No acepto

### **Caracterización Sociodemográfica**

2. Número de identificación

3. Género

- Masculino
- Femenino
- No binario
- Población LGBTQ
- Prefiero no decir

4. Edad

- 18-23
- 23-30
- 31-40
- 41 o mas

5. Estado Civil

- Soltero (a)
- Casado (a)
- Unión Libre
- Divorciado (a)
- Viudo (a)

6. Número de Hijos

- Ninguno
- 1
- 2
- 3 o mas



7. ¿Con quién vive actualmente?

- Solo
- Padres
- Conyugue o compañeros permanentes
- Hijos
- Otros

8. Nivel Educativo

- Primaria
- Bachillerato
- Técnico
- Tecnólogo
- Otro

9. ¿Está estudiando actualmente?

- Si
- No

10. ¿Que hace en su tiempo Libre?

11. Seleccione tres aspectos a los que direcciona sus ingresos - Seleccione como máximo 3 opciones.

- Vivienda, alimentación, Servicios públicos
- Transporte
- Salud
- Créditos
- Educación propia e hijos
- Ocio
- Otros

12. Antigüedad en la empresa

- menos de un año
- 1 a 2 años
- 3 a 5 años
- 6 a más años

**Bienestar y Calidad de Vida**

---

---

13. ¿Tiene plan de salud complementaria o medicina prepagada?

- Sí
- No

14. ¿Cuenta con Plan Exequial?

- Sí
- No

15. ¿Cuenta con hábitos de ahorro? (Cadenas, CDT, Banco, Cooperativa, entre otras)

- Sí
- No

16. ¿Con que frecuencia usa los servicios de la caja de compensación Colsubsidio?

- Nunca
- Pocas veces
- Algunas veces
- varias veces

17. ¿Realiza actividad física regularmente?

- Sí
- No

### **Relaciones Laborales y de Trabajo**

18. ¿Como calificaría su relación con sus compañeros de trabajo?

- Mala
- Regular
- Buena
- Excelente

19. ¿Siente que su líder lo apoya y escucha sus inquietudes?

- Sí
- No

20. ¿Qué lo motiva más en su trabajo?



- Oportunidades de aprendizaje
- Reconocimiento
- Estabilidad laboral
- Ambiente de trabajo

21. ¿Que otras y cuales lo motivan en su trabajo?

### **Valoración del Reconocimiento y los Beneficios Laborales**

22. ¿Qué tan satisfecho(a) se siente con los beneficios y el reconocimiento que recibe por su trabajo?

- Insatisfecho(a)
- Muy insatisfecho(a)
- Neutral
- Satisfecho(a)
- Muy satisfecho(a)

23. ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo en general?

- Muy insatisfecho(a)
- Insatisfecho (a)
- Neutral
- Satisfecho(a)
- Muy satisfecho(a)

24. ¿Hay algo que no se haya mencionado y que considere relevante para su bienestar laboral?

---

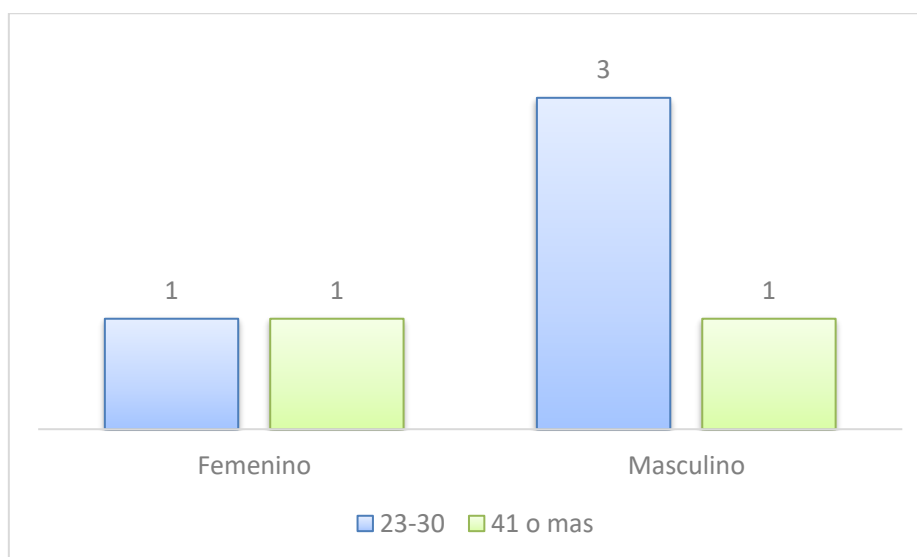


## Análisis de Resultados

### Caracterización Sociodemográfica

**Figura 1**

*Gráfico de columnas para indicar distribución de Género y Rango de Edad*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

En el gráfico anterior se evidencia la diversidad de género en los empleados de AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS, esta información servirá para proponer el desarrollo de actividades de bienestar mixtas para fomentar el respeto, empatía, así como el aprendizaje mutuo y promover espacios donde los empleados se sientan reconocidos, valorados y seguros.

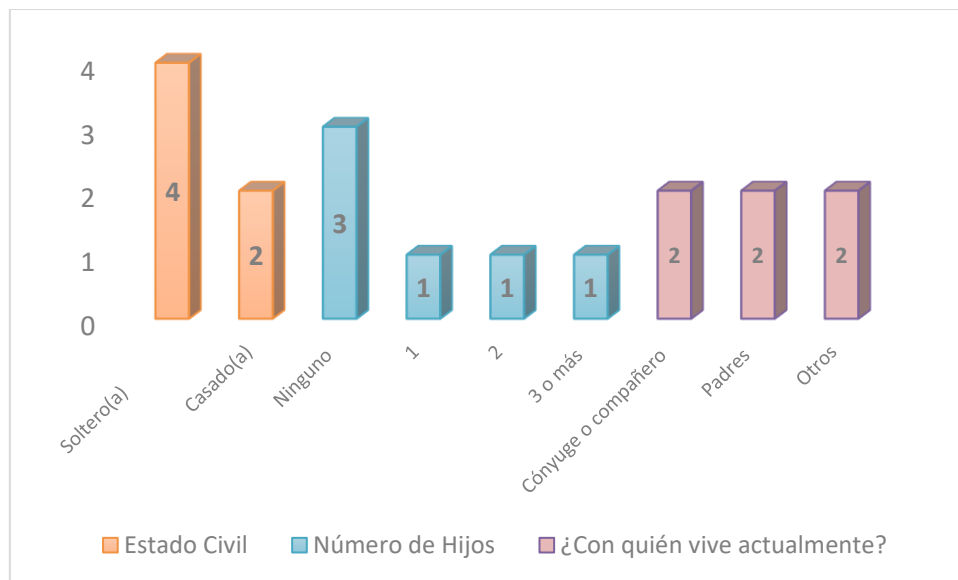
Así mismo, se identifica que el 66,6% de los empleados son jóvenes, entre los 23 y 30 años, lo cual es una oportunidad para incentivar talleres de transferencia de conocimientos para que los empleados con más experiencia enseñen técnicas para reconocer fallas comunes y el uso de herramientas especializadas, igualmente, fomentar espacios en donde las personas con más experiencia compartan anécdotas, aprendizajes y consejos para realizar su trabajo de

manera más eficiente. De igual manera, los empleados jóvenes pueden enseñar sobre las nuevas tecnologías en diagnósticos digitales y el manejo de programas a las personas mayores

Para finalizar, según la edad se podrán identificar las necesidades en temas de salud, formación y de recreación.

**Figura 2**

*Gráfico de columnas de características familiares de los empleados (estado civil, número de hijos y con quién vive actualmente)*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

Según las estadísticas se evidencia que el 66.6% de los empleados son solteros, mientras que el 33.3% están casados o en unión libre, razón por la cual, se infiere que se encuentran en la construcción o cumplimiento de sus metas personales enfrentando desafíos diarios, lo cual puede evidenciarse en la necesidad de vínculos sociales, desarrollo personal y equilibrio emocional.

En lo referente al número de hijos, el 50% de los empleados no tienen hijos, y el otro 50%, si tienen los cuales tienen uno, dos o tres hijos. Lo anterior, evidencia una diferencia de

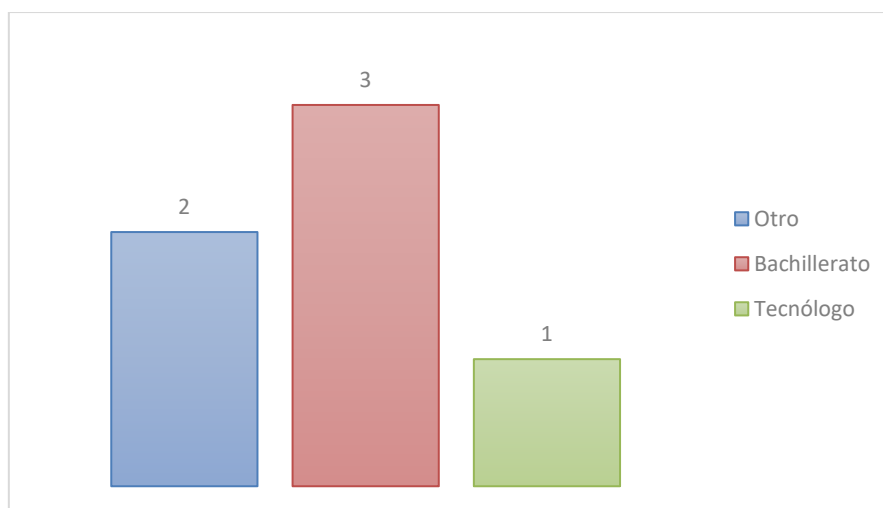
responsabilidades, lo cual sugiere que el bienestar laboral debe ofrecer alternativas flexibles para todos los empleados, dando prioridad a quienes por sus responsabilidades lo requieran.

Ahora bien, respecto a con quien viven los trabajadores hay diversidad: dos viven con su pareja, dos con sus padres y dos con otras personas. Esta información refleja la importancia de identificar los diferentes apoyos o redes de apoyo con las que cuenta cada empleado, por que impacta directamente en su bienestar emocional y en su calidad de vida.

En síntesis, estos resultados muestran que los empleados de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS, viven diferentes situaciones que requieren atención. Por lo que, desde el área de bienestar, se hacen primordiales fomentar espacios donde todos puedan sentirse acompañados, ya sea por actividades grupales, apoyo emocional, talleres de crecimiento personal o simplemente momentos para compartir y fortalecer vínculos entre sus compañeros.

### Figura 3

*Gráfico de Columnas para análisis de respuesta a pregunta de Nivel educativo*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.



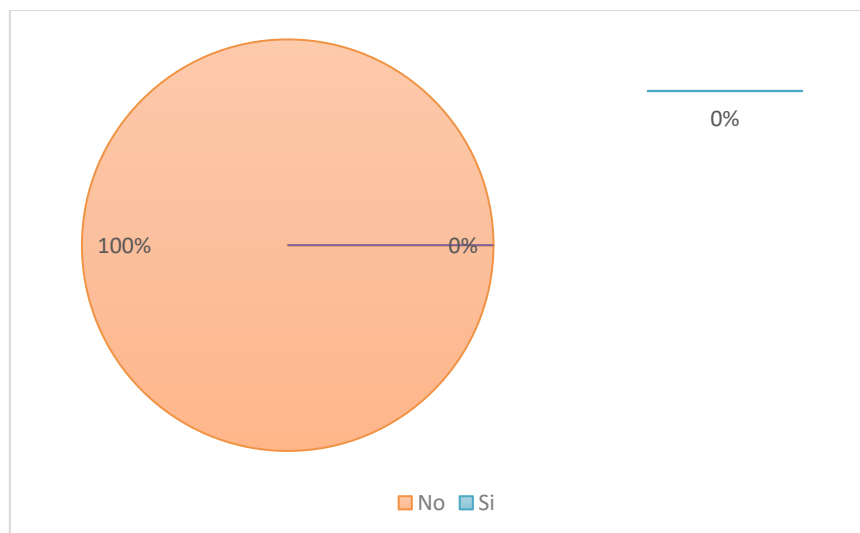
Los resultados muestran que tres empleados tienen el nivel de bachillerato, un empleado indico que cuenta con el nivel de educación de Tecnólogo y dos personas seleccionaron la opción otros como nivel educativo.

Lo que significa que la mayoría de los empleados tiene educación básica o media, lo que puede ser una oportunidad para fomentar programas de capacitación, formación técnica o mejora de habilidades dentro de la empresa.

Además, es importante resaltar que, más allá del nivel educativo, cada empleado aporta sus conocimientos, experiencias de las prácticas laborales y valores que enriquecen el ambiente laboral. No obstante, da iniciativas a la empresa de buscar procesos formativos que puedan mejorar no solo las competencias del equipo, sino también la motivación, autoestima o planificarse dentro de la empresa.

#### **Figura 4**

*Gráfico circular para dar respuesta a la pregunta ¿está estudiando actualmente?*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

El 100% de los empleados respondió que no se encuentran estudiando en la actualidad lo cual podría ser por falta de recursos, tiempo, poca motivación, falta de oportunidades de

estudio que se acomoden a sus necesidades. Esta información invita a la empresa a reflexionar sobre lo importante que es apoyar la formación formal, así que desde el plan de bienestar podrían explorar programas de educación flexible, virtual gratuita o subsidios de estudio mediante convenios con la Caja de Compensación Colsubsidio, el SENA u otras instituciones con capacitaciones accesibles, ya que incentivar el estudio a sus colaboradores eleva las competencias y fortalece la autoestima, la motivación y el sentido de pertenecer.

### Figura 5

*Radial básico para mostrar respuestas a pregunta ¿Qué hace en su tiempo libre?*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

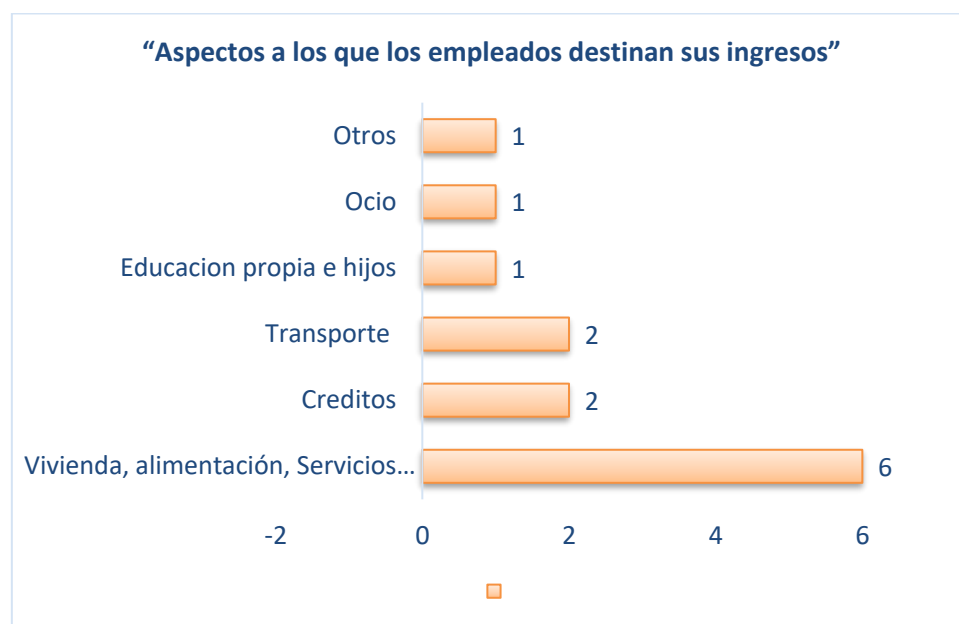
Para la pregunta ¿Que hace en su tiempo Libre? los empleados respondieron “Práctico Natación y estoy en una académica de baile.”, “leer escuchar música, ver películas salir a conocer lugares”, “Descansar ver tv”, “Compartir tiempo con la familia”, “Compartir con familia y mirar videos y lecturas sobre temas laborales que no domine muy bien”, “Trabajar en aplicaciones de transporte”, lo cual refleja que su equipo de trabajo tiene intereses variados, tiempo libre para descansar o recreación activa porque hacen

actividad física de natación y cursos de baile, realizan actividades familiares y mejora sus capacidades intelectuales. También se evidencia que algunos de los empleados pueden tener jornadas diarias extensas, por la combinación de estudios informales o actividades para generar más ingresos.

Razón por la cual, desde bienestar podrían incentivar a sus empleados a realizar actividades deportivas y recreativas que ofrecen la caja de compensación con sus familias. Así mismo, crear espacios de encuentros con sus compañeros que compartan intereses similares como celebración de cumpleaños de manera mensual y crear homenaje al “trabajador del mes” con reconocimiento simbólico.

### Figura 6

*Gráfico de barras agrupadas para reflejar en que aspectos a los que direcciona sus ingresos*



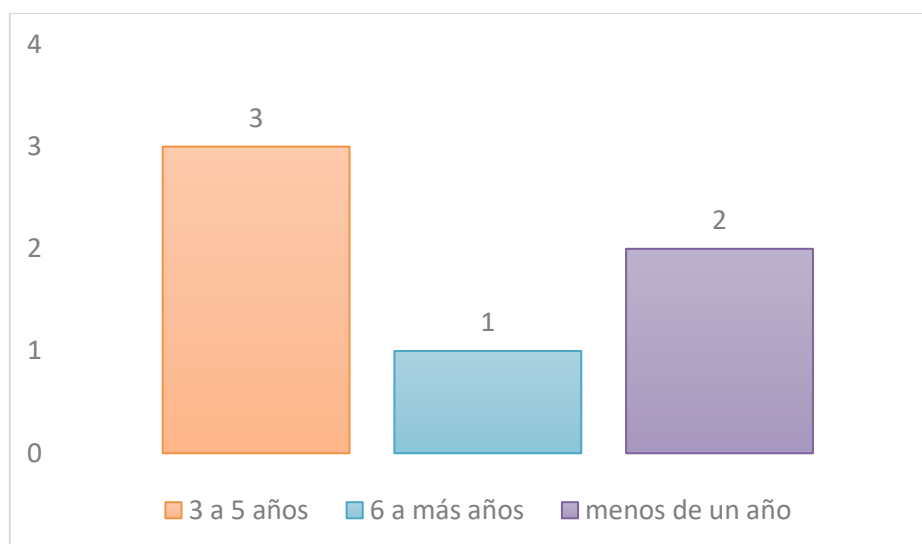
Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

Este resultado muestra en general que los ingresos de los empleados están destinados principalmente para cubrir las necesidades básicas, e invierten poco en actividades de educación, ahorro y ocio, evidenciando que los recursos económicos son dedicados a sus

prioridades familiares, por lo que se sugiere realizar talleres de habilidades blandas y educación financiera que alivien el estrés económico sin generar cargas adicionales.

### Figura 7

*Gráfico de columnas para indicar antigüedad en la empresa*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

Esta división prueba que en la empresa tiene una base sólida de empleados con experiencia y trayectoria en la empresa lo cual muestra un buen nivel de retención del talento humano y compromiso organizacional.

Por otro lado, se evidencia que hay dos empleados que llegaron recientemente al equipo de trabajo y esto puede crear una oportunidad para reforzar procesos de inducción, integración y acompañamiento, para que los nuevos integrantes se adapten con éxito al su entorno y cultura organizacional.

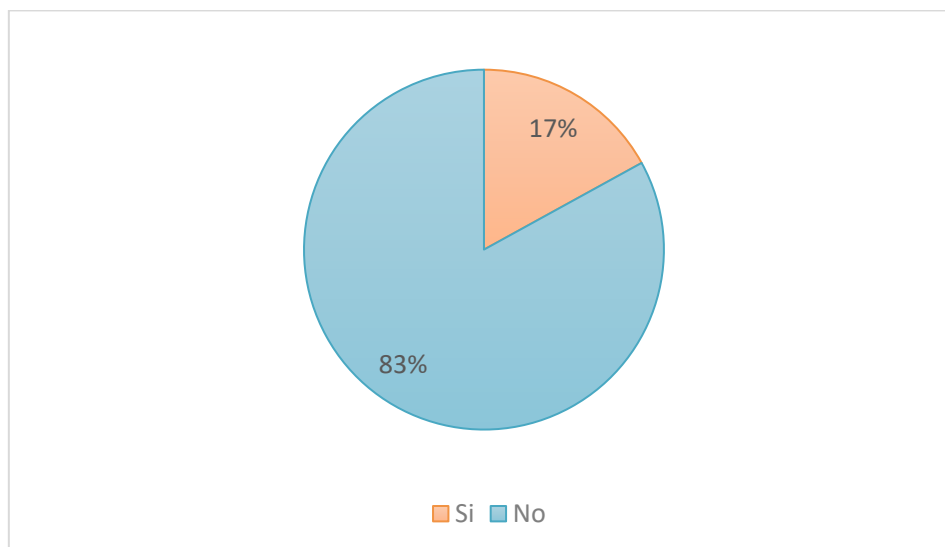
También es importante fortalecer o crear programas de reconocimiento a la antigüedad entregando certificados o mensajes conmemorativos para construir mentoría interna y cultura de apoyo.



## Bienestar y Calidad de Vida

### Figura 8

*Gráfico circular para determinar si ¿Tiene plan de salud complementaria o medicina prepagada?*

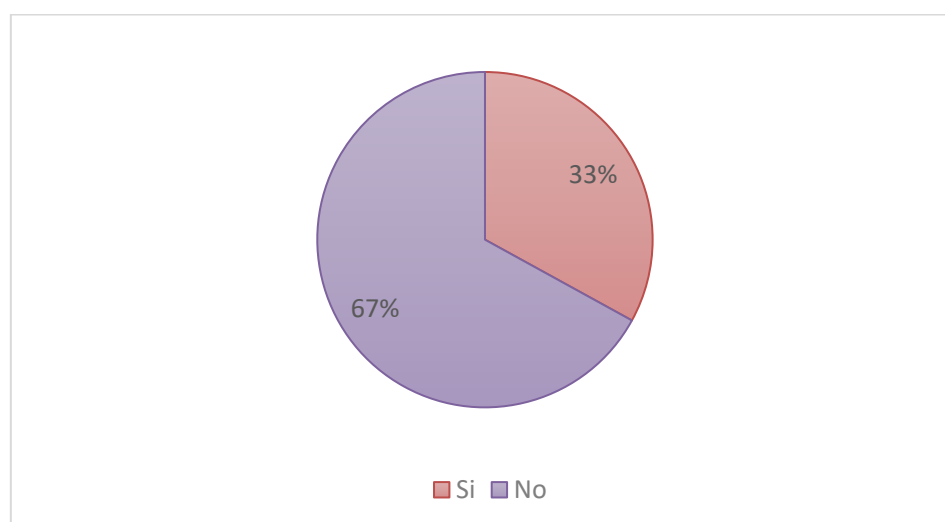


Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

La mayoría de los trabajadores usa el sistema básico de salud lo que refleja limitaciones económicas.

### Figura 9

*Gráfico circular para establecer si ¿Cuenta con Plan Exequial?*

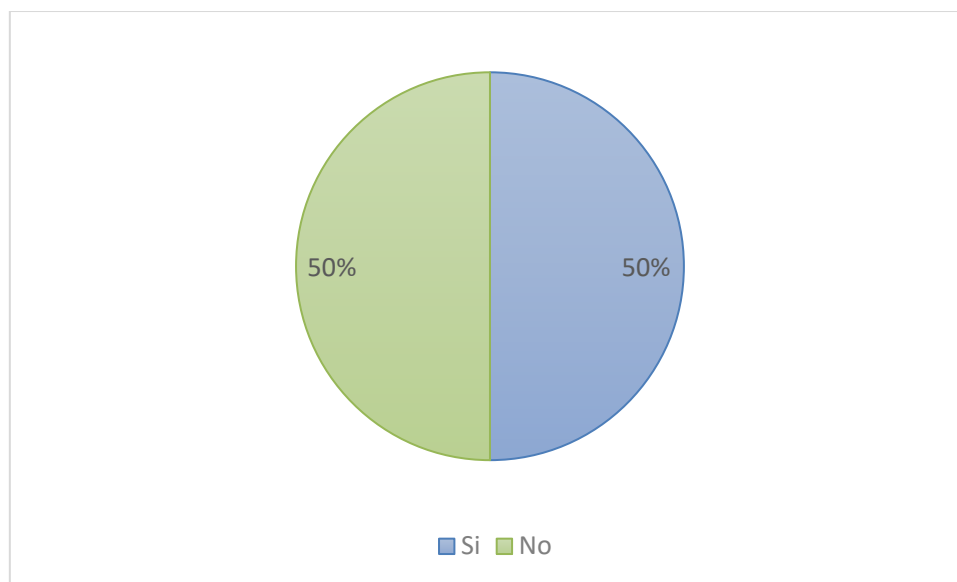


Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

Esta grafica evidencia que el 33% reconocen la importancia de prever ese tipo de eventos, por el contrario, la mayoría es decir el 67% no los prevén, razón por la cual se debe fomentar la importancia de tener cubierto este tipo de imprevistos, así mismo como generar facilidades para adquirirlo.

### **Figura 10**

*Gráfico circular para evidenciar si ¿Cuenta con hábitos de ahorro? (Cadenas, CDT, Banco, Cooperativa, entre otras)*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

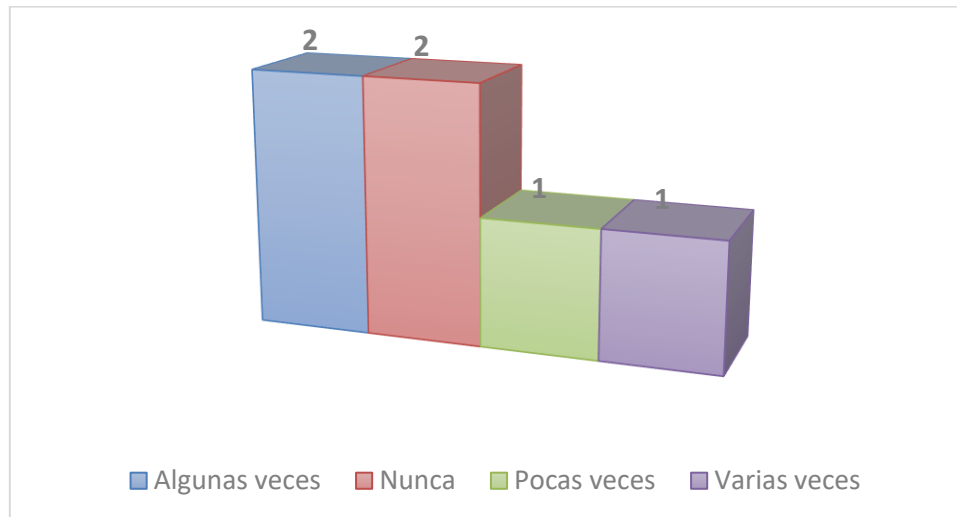
Este dato es importante porque permite ver que algunos empleados no tienen hábitos de ahorro por falta de recursos o porque no tiene educación financiera.

Para los resultados de los puntos 13, 14 y 15 se podrían realizar charlas sobre opciones económicas de planes exequiales, salud complementaria y de educación financiera para fomentar ahorro voluntario a través de entidades aliadas con buenas tasas de interés.



**Figura 11**

*Gráfico de barras 3D para mostrar ¿Con que frecuencia usa los servicios de la caja de compensación Colsubsidio?*



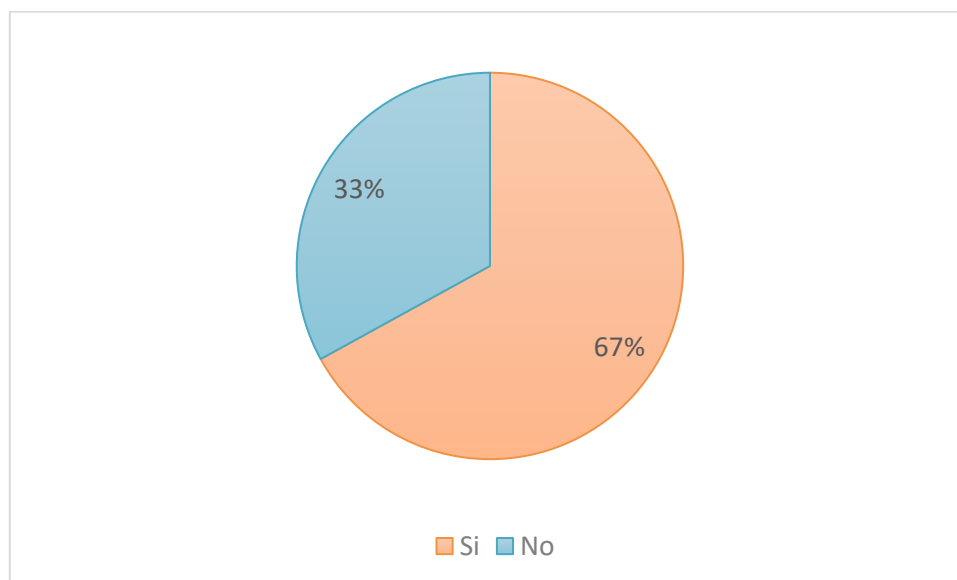
Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

El resultado indica que la mayoría de los empleados usan los servicios de la caja de compensación ocasionalmente o nunca, por lo que es importante solicitar apoyo integral con charlas para sus empleados con un asesor de Colsubsidio para informar sobre educación, salud, cultura recreación, subsidios y créditos, ya que la empresa pierde una gran oportunidad de mejorar su bienestar con los servicios que mejora cargas económicas, motiva al equipo y el respaldo y pertenencia a sus colaboradores.

También se sugiere colocar en las carteleras de la empresa información mensual de las actividades que ofrece la caja de compensación.

## Figura 12

*Gráfico circular para evidenciar si ¿Realiza actividad física regularmente?*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

El 67% de los empleados realiza actividad física, lo cual es un indicador positivo desde la parte de bienestar laboral por que la mayoría tiene hábitos que favorecen su salud física y mental. Sin embargo, el 33 % de sus empleados no ejerce, lo que abre una oportunidad de mejora en la empresa para fomentar actividades físicas para mejorar el estado de ánimo, la concentración y la productividad de sus trabajadores. Previniendo enfermedades crónicas, de postura y reducción de estrés porque se puede establecer que algunos no lo hacen por falta de tiempo o exceso de carga laboral o porque no los motiva realizar ningún deporte.

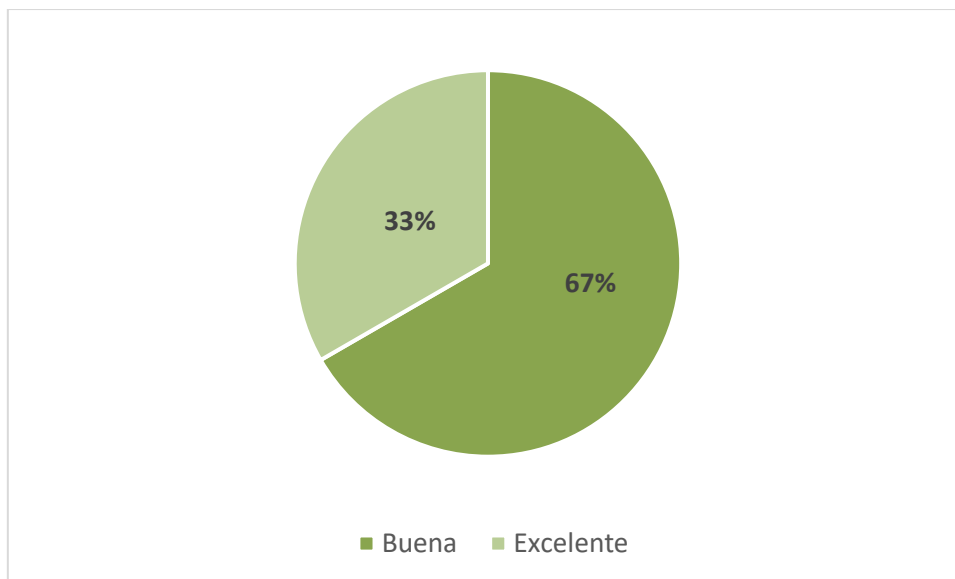
De igual manera, realizar pausas activas para realizar estiramientos durante la jornada laboral, como compartir en las carteleras información de los beneficios de hacer ejercicios.

## Relaciones Laborales y de Trabajo

### Figura 13

*Gráfico pastel para conocer ¿Como calificaría su relación con sus compañeros de trabajo?*





Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

Estos resultados permiten evidenciar que se tiene un entorno laboral positivo y saludable ya que el 67% de los empleados considera que sus relaciones laborales son buenas lo que indica que existe un alto nivel de convivencia, respeto y colaboración entre compañeros y el 33% de los otros empleados califica la relación como excelente lo que demuestra que existen vínculos fuertes, basados en confianza y buena comunicación.

Lo anterior, muestra que la empresa tiene un buen clima laboral organizacional también representa una base sólida para continuar fortaleciéndolo con la creación de espacios de integración con dinámicas de equipos, celebraciones o almuerzos.

También pueden efectuar talleres de trabajo en equipo, en alianza con la caja de compensación y crear un buzón de sugerencias o ideas para mejorar la convivencia.

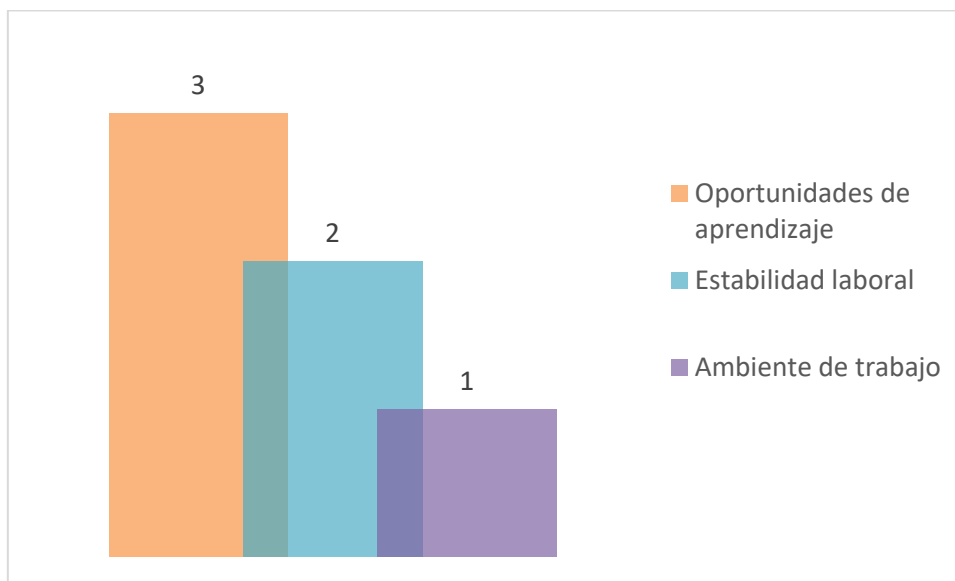
### ***¿Siente que su líder lo apoya y escucha sus inquietudes?***

Para esta pregunta el resultado arrojó el 100% de los empleados se sienten apoyados y escuchados, lo que refleja que su entorno laboral es muy bueno porque existe una relación laboral saludable entre todo el equipo y su líder, tienen un espacio donde las inquietudes son

valoradas y tenidas en cuenta favoreciendo su clima organizacional impactando la motivación el compromiso y la estabilidad emocional del equipo. Este tipo de liderazgo también ayuda a prevenir los conflictos y resolución de problemas.

#### **Figura 14**

*Gráfico de diagrama de columnas para conocer ¿Qué lo motiva más en su trabajo?*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

En esta estadística se evidencia el deseo de aprender y crecer, en razón a que tres (3) de los empleados se muestran muy motivados por las oportunidades de aprendizaje, lo que permite ver que la cultura interna de la empresa está orientada al desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. Por otra parte, dos (2) de sus colaboradores indican que se sienten seguros en la empresa por que valoran la estabilidad laboral y uno (1) de ellos aprecia más el ambiente de trabajo.

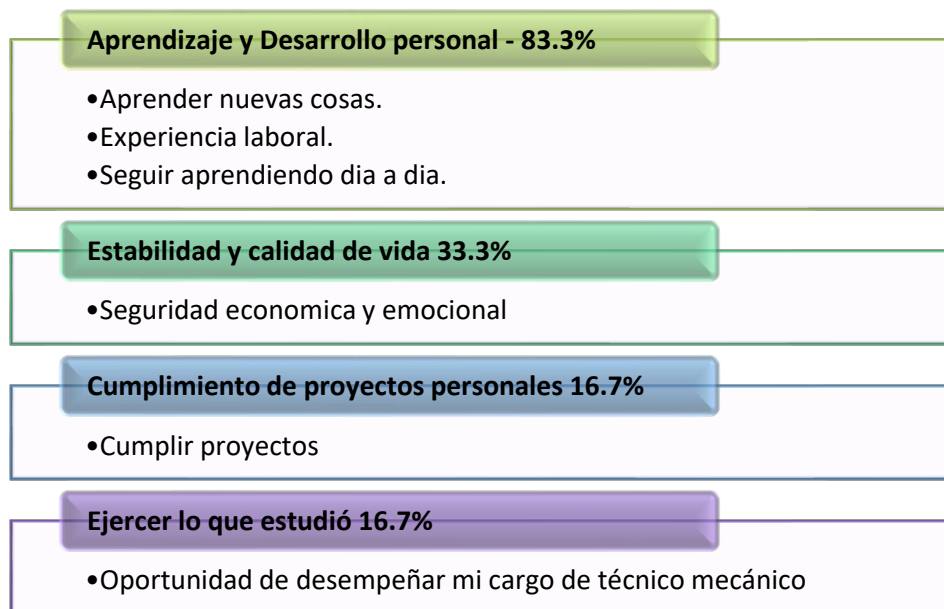
Todo lo anterior, representa una oportunidad para que la empresa, pueda invertir en capacitación en el Centro Diesel no solo para mejorar su formación, sino además impulsar la productividad e innovación de la empresa. Ahora bien, a lo que respecta a la estabilidad



laboral la empresa puede seguir garantizando la transparencia, continuidad y claridad de en los roles para aumentar el motor de la motivación de sus empleados.

### Figura 15

*Lista vertical de cuadros para conocer ¿Que otras y cuales lo motivan en su trabajo?*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

Para este interrogante los empleados respondieron: *“El aprendizaje de cada día.”*, *“Aprendizaje y experiencia laboral”*, *“Aprender nuevas cosas, tener una mejor calidad de vida”*, *“Estabilidad”*, *“Para cumplir mis proyectos”* *“Oportunidad de desempeñar mi cargo de técnico mecánico que fue lo que estudie y seguir aprendiendo día a día teniendo buena experiencia”*, las respuestas revelan una línea clara de motivación, porque se sienten inspirados por temas personales, profesionales y emocionales.

Por lo anterior, con relación al aprendizaje y desarrollo personal reflejan que el crecimiento profesional y adquirir conocimientos son los principales elementos que los motivan, mostrando un grupo de trabajadores con iniciativa y ambición de superación que aprecian el conocimiento como canal para avanzar y mejorar dentro de la empresa.



Así mismo, en cuanto a la estabilidad y calidad de vida deja ver un interés por tener seguridad económica y emocional por que para algunos empleados el trabajo es un medio para alcanzar tranquilidad y bienestar familiar; para la respuesta de metas personales permite evidenciar que el empleado considera su trabajo como un medio para avanzar en el cumplimiento de sus metas personales, y por ultimo para la respuesta de ejercer lo que estudio, el empleado muestra que el ejercer la profesión que estudió, le causa satisfacción y motivación para desempeñar sus actividades laborales con motivación.

En conclusión, todos los empleados se motivan por aprender y crecer en la empresa, seguido a su aspiración de tener estabilidad laboral, lo que representa una buena base para construir estrategias de bienestar, capacitación y desarrollo.

## **Valoración del Reconocimiento y los Beneficios Laborales**


### ***¿Qué tan satisfecho(a) se siente con los beneficios y el reconocimiento que recibe por su trabajo?***

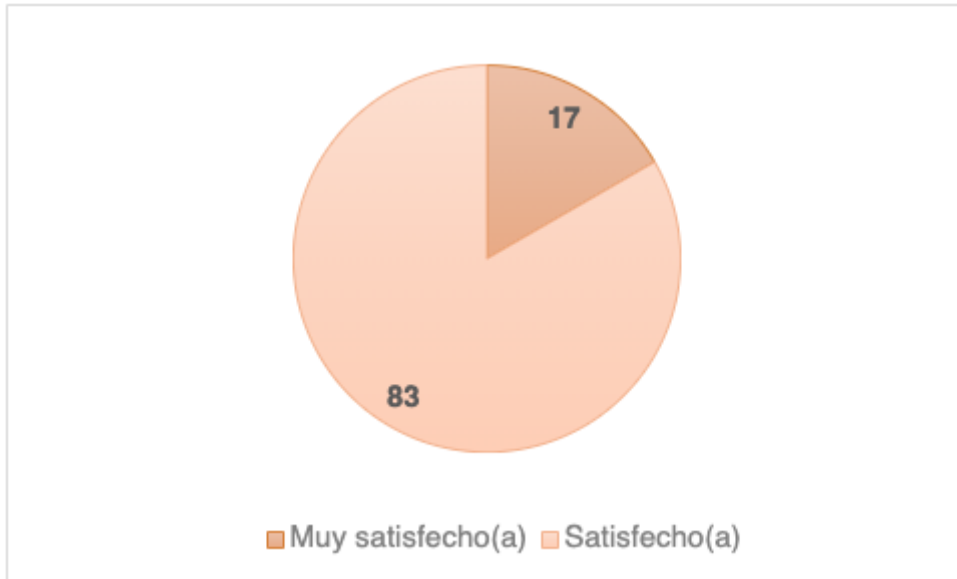
El 100% de los empleados encuestados indico sentirse satisfecho (a) con el reconocimiento que recibe en su trabajo lo que significa que la empresa reconoce las expectativas del grupo en cuanto a recompensas y beneficios, ha creado una buena percepción del esfuerzo realizado por cada uno de sus colaboradores lo que contribuye a la satisfacción con el reconocimiento, beneficiando la productividad y compromiso de su equipo por que valora sus ideas y permanencia en la empresa.

No obstante, la empresa puede continuar con las habilidades de reconocimiento individual y grupal, así como realizar la revisión periódica de los beneficios para ajustarlos a las necesidades del equipo de trabajo

## **Figura 16**

*Diagrama pastel para identificar ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo en general?*



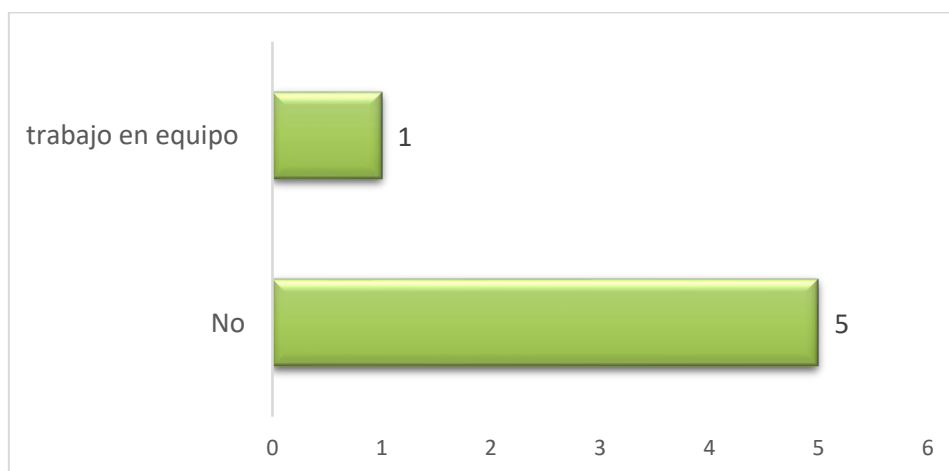


Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.

De la gráfica anterior, se evidencia que el 83% de los empleados están satisfecho (a) y el 17% muy satisfecho (a) con su trabajo, razón por la cual se evidencia que todos los empleados tienen un alto nivel de conformidad con las condiciones laborales actuales de su trabajo.

### Figura 17

*Gráfico de barras para conocer si ¿Hay algo que no se haya mencionado y que considere relevante para su bienestar laboral?*



Nota: Elaboración propia a partir de resultados de encuesta de aplicada en 2025.



Como respuesta al interrogante, la mayoría de los empleados respondió que no hay aspectos adicionales importantes que no se hayan mencionado en la encuesta, no obstante, lo anterior un empleado indicó que es relevante mencionar el “*Trabajo en equipo*” se infiere que es con el fin de fortalecer o mejorar la colaboración interna

Por lo cual, se recomienda realizar actividades que robustezcan el trabajo colaborativo, como talleres o planes en grupo.

### **Hallazgos Claves en temas de bienestar laboral**

1. **Buen ambiente laboral:** la totalidad de empleados considera que su relación con sus compañeros es buena y excelente mostrando un clima laboral positivo y colaborativo.
2. **Apoyo del Liderazgo:** en general todos afirman que su líder los escucha y orienta, lo que muestra confianza en la supervisión directa y fortalezas en la comunicación.
3. **Baja utilización de los servicios de la caja de compensación:** la mayoría casi nunca utiliza los servicios de Colsubsidio, lo cual apunta a una oportunidad para optimar la información de esta, acceso e importancia de los servicios que ella ofrece.
4. **Motivaciones laborales:** considerando las repuestas las fuentes importantes de motivación son oportunidades de aprender, la estabilidad en su trabajo y el ambiente laboral.
5. **Afirmación al aprendizaje continuo:** en las respuestas abiertas indicaron el deseo de aprender, perfeccionar su conocimiento y ejercer sus estudios.
6. **Satisfacción de beneficios:** se sienten reconocidos y beneficiados con su trabajo
7. **limitadas sugerencias adicionales:** ya que solo un empleado indico el trabajo en equipo, lo que reflejar como una necesidad o refuerzo esperado.



## **Anexos C Plan de Bienestar Laboral**

### **TABLA DE CONTENIDO**

1. Introducción .....	3
2. Objetivos Del Plan De Bienestar .....	4
2.1. Objetivos General .....	4
2.2. Objetivos Específicos .....	4
3. Alcance .....	5
4. Responsables .....	5
5. Plan De Bienestar.....	5
5.1. Salud y Bienestar Integral .....	6
5.2. Clima y Cultura Organizacional .....	6
5.3. Desarrollo Personal y Profesional .....	7
5.4. Equilibrio de la Vida Laboral, Familiar y Personal .....	7
6. Seguimiento .....	8
7. Cronograma .....	8
8. Vigencia .....	9
9. Anexos.....	10
10. Referencias.....	12



## **1. Introducción**

El bienestar laboral es un factor clave para el funcionamiento de las empresas, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso y la productividad de sus colaboradores; un buen ambiente laboral fortalece la salud física y mental, la seguridad emocional y el equilibrio entre la vida personal y profesional, permitiendo que los empleados trabajen con mayor eficacia, eficiencia y satisfacción como señala Martínez (2024). Así mismo, ayuda a disminuir niveles de estrés, el ausentismo y refuerza la cultura y el clima organizacional, ayudando a mejorar la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

Según el Observatorio de Recursos Humanos (2023) el bienestar laboral tiene como objetivo fomentar la creación de un ambiente donde los trabajadores se sientan, valorados, escuchados y apoyados y cuando las empresas velan por esto, se ve reflejado en el cumplimiento del objetivo del direccionamiento estratégico de la empresa que los motiva.

El Plan de Bienestar de AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS está enfocado en el fortalecimiento organizacional fundamental para la sostenibilidad en el sector automotor, buscando mejorar el clima organizacional, promoviendo el bienestar integral del trabajador y su familia dentro de un buen entorno laboral. Este plan fue desarrollado con base en los resultados obtenidos de una actividad diagnóstica a través de la herramienta denominada DOFA y un trabajo de campo denominado Encuesta de Bienestar Laboral para Consultoría.



## **2. Objetivos Del Plan De Bienestar**

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

Fortalecer el bienestar de los colaboradores de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS mediante la aplicación de estrategias que conserven el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, lo cual se logrará mediante la ejecución de actividades de capacitación, integración, recreación, entre otras basado en las necesidades identificadas en la matriz DOFA y la encuesta aplicada, con el fin de aumentar su motivación y compromiso con la empresa.

### ***2.2 Objetivos Específicos***

- Establecer las líneas estratégicas del Plan de Bienestar teniendo en cuenta las necesidades de los empleados de AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS promoviendo actividades para cada una de ellas con promesa de valor.
- Desarrollar actividades que contribuyan al desarrollo integral de los empleados de AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS que fortalezcan el mejoramiento continuo de la empresa.
- Propiciar actividades participativas en los empleados de AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS que fomenten la cultura organizacional generando compromiso y sentido de pertenencia por la empresa.

## **3. Alcance**

El Plan de Bienestar de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS está orientado en el desarrollo del bienestar integral de los empleados y sus familias, permitiendo a través de la gestión del talento humano alcanzar las metas y objetivos del direccionamiento estratégico generando un valor agregado dentro de las empresas del sector.

---

#### **4. Responsables**

La responsabilidad de la aprobación y ejecución del Plan de Bienestar de la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS recae en la Gerencia Administrativa y en la Gerencia Técnica.

#### **5. Plan De Bienestar**

Para la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS se hace primordial establecer el Plan de Bienestar, teniendo en cuenta que se identificó a través de la entrevista con los directivos y la encuesta aplicada que a pesar de que la mayoría califican la relación entre compañeras como buena quieren compartir y fortalecer los vínculos entre compañeros, así mismo que lo que más les motiva de laborar son las oportunidades de aprendizaje y la estabilidad, razón por la cual desean más oportunidades de aprender y reforzar conocimientos. De igual manera se determinó que, aunque realizan actividad física, se deben generar los espacios para realizar la actividad en la jornada laboral.

Por lo anterior se establecen cuatro (4) líneas estratégicas donde todos puedan sentirse acompañados, ya sea por actividades grupales, apoyo emocional, talleres de crecimiento y desarrollo personal, actividades de bienestar orientadas al beneficio integral de ellos y sus familias enfocadas en la consolidación de una cultura organizacional alineado con el direccionamiento estratégico de la empresa así:

##### **5.1. Salud y Bienestar Integral**

La línea de Salud y bienestar tiene como propósito fomentar hábitos de vida saludables y mejorar el bienestar integral de empleados, teniendo en cuenta que esto se puede



traducir en un salario emocional, el cual se verá reflejado en empleados serán más productivos, se reducirán los índices de ausentismo e incapacidades.

Realizando actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades, implementando estrategias para el mantenimiento de la salud mental y talleres de habilidades blandas y educación financiera que alivien el estrés económico sin generar cargas adicionales.

1. Pausas Activas: Rotar la organización de la actividad semanalmente en los empleados
2. Día de la Salud: Realizar actividades para este día, toma de tensión arterial, onces saludables compartidas, campañas de salud mental (importancia del sueño, buenos hábitos alimenticios, consecuencias del sedentarismo, entre otros), campañas contra adicciones (alcohol, tabaco, sustancias)
3. Programa de Actividad Física “Paso a pasito”: Promover estilos de vida activos.
4. Talleres para manejo de estrés, inteligencia emocional y desarrollo de habilidades sociales.

## **5.2. Clima y Cultura Organizacional**

La línea de Clima y Cultura Organizacional fortalecerá el ambiente de trabajo colaborativo para crear una cultura donde los empleados se sientan reconocidos, valorados y seguros promoviendo actividades de bienestar para fomentar el respeto, empatía, trabajo en equipo, así como el aprendizaje mutuo. Así mismo se reforzará el proceso de inducción y acompañamiento, para que los nuevos integrantes se adapten con éxito al su entorno y cultura organizacional.

---

1. “Café del Conocimiento” para fomentar el liderazgo
2. "Puedes ser tu": Resaltar en una cartelera el empleado del mes
3. Encuentro de integración por cumpleaños y fin de año
4. Torneo AM Trabajo en equipo de bolos, rana, Bolirana o juegos de mesa
5. Talleres para mejorar las habilidades de comunicación interpersonal y resolución de conflictos

### **5.3. Desarrollo Personal y Profesional**

Esta línea de Desarrollo Personal y profesional busca mejorar el conocimiento y el nivel técnico de la empresa, apoyaremos el fortalecimiento de competencias personales y profesionales de los empleados mejorando la autoestima, la motivación y el sentido de pertenencia, se realizará una exploración de programas de educación flexible, virtual gratuita o subsidios de estudio mediante convenios con la Caja de Compensación Colsubsidio, el SENA u otras instituciones con capacitaciones accesibles.

1. Charla Caja de Compensación beneficios y convenios con Instituciones Educativas
2. Capacitación específica en Centro Diesel según su rol
3. “Desayuno Innovador”: Reuniones internas para reflexionar los logros, retos y aprendizajes al mes, Espacios para escuchar propuestas de mejoras internas fomentando la innovación.

### **5.4 Equilibrio Vida Laboral, Familiar y Personal**

Esta línea de equilibrio entre la Vida Laboral, Familiar y Personal promueve en la empresa beneficios en la productividad y rendimiento ya que se tendrían empleados



concentrados, descansados se disminuye el síndrome del “estar, pero no estar”, el presentismo.

Se realizarán evaluaciones saludables entre las responsabilidades de trabajo, familiares y personales de los empleados, para ayudar a gestionar el manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales ofrecer alternativas flexibles para todos los empleados, dando prioridad a quienes por sus responsabilidades lo requieran

1. Actividad del Día de la Familia
2. Talleres para adquirir habilidades en manejo de finanzas, organización familiar y resiliencia.
3. Charla importancia servicios funerarios
4. Vacaciones Flexibles - Descanso Diciembre

## **6. Seguimiento**

Posteriormente a la ejecución de la actividad, se realizará un formato de evaluación con el fin de medir el grado de satisfacción y la efectividad de las actividades; lo cual permitirá tomar decisiones a la empresa AM INVERSIONES & ASOCIADOS SAS informadas sobre la modificación o continuidad de los programas.



### 7. Cronograma y Formato de actividades

LINEA ESTRATEGICA	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Salud y Bienestar Integral	Pausas Activas												
Salud y Bienestar Integral	Dia de la Salud												
Salud y Bienestar Integral	Programa de Actividad Física “Paso a pasito”												
Salud y Bienestar Integral	Talleres para manejo de estrés, inteligencia emocional y desarrollo de habilidades sociales												
Clima y Cultura Organizacional	“Café del Conocimiento”												
Clima y Cultura Organizacional	"Puedes ser tú"												
Clima y Cultura Organizacional	Encuentro de integración por cumpleaños y fin de año												
Clima y Cultura Organizacional	Torneo AM de bolos, rana, Bolirana o juegos de mesa												



<b>LINEA ESTRATEGICA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ENE</b>	<b>FEB</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAY</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SEP</b>	<b>OCT</b>	<b>NOV</b>	<b>DIC</b>
Clima y Cultura Organizacional	Talleres para mejorar las habilidades de comunicación interpersonal y resolución de conflictos												
Desarrollo Personal y Profesional	Charla Caja de Compensación beneficios y convenios con Instituciones Educativas												
Desarrollo Personal y Profesional	Capacitación específica en Centro Diesel según su rol												
Desarrollo Personal y Profesional	"Desayuno Innovador"												
Equilibrio Vida Laboral, Familiar y Personal	Actividad del Día de la Familia												
Equilibrio Vida Laboral, Familiar y Personal	Talleres para adquirir habilidades en manejo de finanzas, organización familiar y resiliencia.												
Equilibrio Vida Laboral, Familiar y Personal	Charla importancia servicios funerarios.												
Equilibrio Vida Laboral, Familiar y Personal	Vacaciones Flexibles - Descanso Diciembre.												



## Formatos de Actividades del Plan de Bienestar

### Salud y Bienestar Integral

<b>Nombre de la Actividad</b>	Pausas Activas
<b>Línea Estratégica</b>	Salud y Bienestar Integral
<b>Objetivo</b>	Promover las pausas activas, para prevenir desordenes musculo - esqueléticos, estrés, sedentarismo y aumentar energía
<b>Metodología</b>	Semanalmente se rotará la pausa activa por sorteo para que sea dirigida por los empleados con ayudas en internet (juegos, estiramientos, entre otros)
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Espacio adecuado en la empresa con sillas Recurso Tecnológico: Sonido. Otros Materiales; Elementos como bandas, pelotas antiestrés, entre otros
<b>Cronograma</b>	Semanalmente – Todos los meses
<b>Anexos / Evidencias</b>	Listas de asistencia, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Día de la Salud
<b>Línea Estratégica</b>	Salud y Bienestar Integral
<b>Objetivo</b>	Fomentar hábitos de vida saludable entre los colaboradores mediante actividades sencillas, educativas y participativas, que contribuyan al bienestar físico, mental y social; realizar la identificación temprana de enfermedades.
<b>Metodología</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apertura motivacional mensaje breve sobre la importancia del autocuidado.</li> <li>2. Pausas activas y estiramientos guiados</li> <li>3. Campaña de hábitos saludables (alimentación, sueño, manejo del estrés, tabaco, alcohol, sustancias)</li> <li>4. Tamizajes básicos presión arterial, peso, IMC.</li> <li>5. Actividad lúdica de retroalimentación con premios saludables (frutas, agua, etc).</li> </ol>
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Espacio adecuado con mesas y sillas en la empresa,

	Recursos Humanos: Invitados externos gratuitos (secretaria de Salud de Bogotá, EPS, estudiantes en prácticas). Recurso Tecnológico: Sonido, Pantalla Otros Materiales; impresiones, digital
<b>Cronograma</b>	Enero, abril, julio, octubre
<b>Anexos / Evidencias</b>	Registro de tamizajes, Listas de asistencia, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Programa de actividad Física “Paso a pasito”
<b>Línea Estratégica</b>	Salud y Bienestar Integral
<b>Objetivo</b>	Promover un estilo de vida activa sencillo como lo son muchos pasos diarios.
<b>Metodología</b>	Se contabilizarán los pasos diarios de cada empleado y al final del mes quien logre mayor cantidad de pasos recibirá un premio (bono, dinero)
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Recursos Humanos: Gerente administrativa Recurso Tecnológico: celulares, relojes Otros Materiales; premios
<b>Cronograma</b>	Marzo, junio, septiembre
<b>Anexos / Evidencias</b>	Registro de pasos, Listas de asistencia, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Talleres para manejo de estrés, inteligencia emocional y desarrollo de habilidades sociales
<b>Línea Estratégica</b>	Salud y Bienestar Integral
<b>Objetivo</b>	Prevenir y sensibilizar sobre manejo de estrés, inteligencia emocional y desarrollo de habilidades sociales
<b>Metodología</b>	Talleres guiados por expertos sobre los temas en mención
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Recursos Humanos: Gerente administrativa, psicólogos Recurso Tecnológico: Sonido y pantalla Otros Materiales: Material audiovisual, impresos
<b>Cronograma</b>	Febrero y agosto
<b>Anexos / Evidencias</b>	Listas de asistencia, formato de evaluación de actividades

## Clima y Cultura Organizacional

<b>Nombre de la Actividad</b>	“Café del conocimiento”
<b>Línea Estratégica</b>	Clima y Cultura Organizacional
<b>Objetivo</b>	Fomentar el liderazgo, fortalecer aprendizajes y hacer transferencia de conocimientos
<b>Metodología</b>	Reunión mensual de 40 minutos donde dependiendo de las experiencias se hace transferencia de conocimiento, retroalimentación
<b>Responsables</b>	Gerente Técnico
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Espacio adecuado con mesas y sillas en la empresa. Recurso Tecnológico: Sonido, Pantalla
<b>Cronograma</b>	Todos los meses
<b>Anexos / Evidencias</b>	Listas de asistencia, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	"Puedes ser tú"
<b>Línea Estratégica</b>	Clima y Cultura Organizacional
<b>Objetivo</b>	Reconocimiento Laboral público por el buen desempeño
<b>Metodología</b>	Teniendo en cuenta criterios como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntualidad y asistencia.</li> <li>- Actitud positiva y trabajo en equipo.</li> <li>- Cumplimiento de Metas</li> </ul>
<b>Responsables</b>	Gerente Administrativo y Técnico
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Una pared de alta visibilidad para cartelera en la empresa. Otros recursos: Cartelera
<b>Cronograma</b>	Todos los meses
<b>Anexos / Evidencias</b>	Formatos de control de criterios

<b>Nombre de la Actividad</b>	Encuentro de integración por cumpleaños y fin de año
<b>Línea Estratégica</b>	Clima y Cultura Organizacional
<b>Objetivo</b>	Fomentar el sentido de pertenecía y la integración Cerrar el año con una actividad de integración de los empleados y su familia
<b>Metodología</b>	Hacer una cartelera de los cumpleaños y organizar un compartir para cada fecha.

	Para la actividad de fin de año planear fecha y hora, compartir refrigerio, realizar juegos de integración y hacer entrega de detalles (ancheta)
<b>Responsables</b>	Gerente Administrativo y Técnico
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Una pared de alta visibilidad para cartelera, Espacio adecuado con mesas y sillas en la empresa Recurso Tecnológico: Sonido, Pantalla Otros recursos: Comida, anchetas
<b>Cronograma</b>	Todos los meses
<b>Anexos / Evidencias</b>	Formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Torneo AM
<b>Línea Estratégica</b>	Clima y Cultura Organizacional
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la cultura de trabajo en equipo, competitividad a través de torneos internos
<b>Metodología</b>	Se escogerá la disciplina o disciplinas del torneo entre bolos, rana, bolirana o juegos de mesa
<b>Responsables</b>	Gerente Administrativo y Técnico
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: En la empresa (juegos de mesa, alquiler de bolirana o rana) y en la caja de compensación alquiler pista de bolos.
<b>Cronograma</b>	Marzo y noviembre
<b>Anexos / Evidencias</b>	Registro de asistencia, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Talleres para mejorar las habilidades de comunicación y resolución de conflictos
<b>Línea Estratégica</b>	Clima y Cultura Organizacional
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la cultura de tener una buena comunicación y resolución de conflictos
<b>Metodología</b>	Talleres guiados por expertos sobre los temas en mención
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Recursos Humanos: Gerente administrativa, psicólogos Recurso Tecnológico: Sonido y pantalla Otros Materiales: Material audiovisual, impresos
<b>Cronograma</b>	Abril y octubre
<b>Anexos / Evidencias</b>	Listas de asistencia, formato de evaluación de actividades

## Desarrollo Personal y Profesional

<b>Nombre de la Actividad</b>	Charla Caja de Compensación beneficios y convenios con Instituciones Educativas
<b>Línea Estratégica</b>	Desarrollo Personal y Profesional
<b>Objetivo</b>	Informar a los empleados los programas educativos a través de la Caja de Compensación
<b>Metodología</b>	Se agenda un espacio con la caja de compensación, donde brinde los beneficios información de talleres y actividades, así como los convenios para realizar estudios.
<b>Responsables</b>	Gerente Administrativo y Técnico
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Espacio adecuado con mesas y sillas en la empresa. Recurso Humano: Asesor de la caja de compensación
<b>Cronograma</b>	Agosto
<b>Anexos / Evidencias</b>	Lista de asistencia, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Capacitación específica en Centro Diesel
<b>Línea Estratégica</b>	Desarrollo Personal y Profesional
<b>Objetivo</b>	Según su rol actualizar y fortalecer los conocimientos técnicos mantenimiento y reparación diésel
<b>Metodología</b>	Capacitación en Centro Diesel
<b>Responsables</b>	Gerente Administrativo y Técnico
<b>Recursos</b>	Recurso económico: Presupuesto destinado al pago de los cursos requeridos
<b>Cronograma</b>	Febrero
<b>Anexos / Evidencias</b>	Diplomas de la formación, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	"Desayuno Innovador"
<b>Línea Estratégica</b>	Desarrollo Personal y Profesional
<b>Objetivo</b>	Potenciar la generación de ideas y proyectos.
<b>Metodología</b>	Estimular la generación de ideas para mejoramiento de procesos
<b>Responsables</b>	Gerente Administrativo y Técnico

<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Espacio adecuado con mesas y sillas en la empresa. Recurso Tecnológico: Sonido, Pantalla Otros recursos: Materiales para talleres (papel, marcadores, entre otros)
<b>Cronograma</b>	Todos los meses un día
<b>Anexos / Evidencias</b>	Lista de asistencia, formato de evaluación de actividades

### Equilibrio de la Vida Laboral, Familiar y Personal

<b>Nombre de la Actividad</b>	Actividad del Día de la Familia
<b>Línea Estratégica</b>	Equilibrio de la Vida Laboral, Familiar y Personal
<b>Objetivo</b>	Integración con las familias de los empleados en actividades como al aire libre
<b>Metodología</b>	1. Planear sitio, fecha y hora 2. Compartir refrigerio 3. Realizar juegos de integración
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Espacio en parque Recurso Humanos: Organizadores Recurso Tecnológico: Sonido Otros recursos: materiales didácticos
<b>Cronograma</b>	Junio
<b>Anexos / Evidencias</b>	Fotografías, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Talleres para adquirir habilidades en manejo de finanzas personales, organización familiar y resiliencia.
<b>Línea Estratégica</b>	Equilibrio de la Vida Laboral, Familiar y Personal
<b>Objetivo</b>	Desarrollar habilidades en manejo de finanzas, organización familiar y resiliencia
<b>Metodología</b>	Taller de una hora con especialista en el tema
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Espacio adecuado con mesas y sillas en la empresa, Recursos Humanos: Invitados externos (estudiantes en prácticas, red de amigos). Recurso Tecnológico: Sonido, Pantalla
<b>Cronograma</b>	Marzo y septiembre
<b>Anexos / Evidencias</b>	Lista de asistencia, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Charla importancia servicios funerarios
<b>Línea Estratégica</b>	Equilibrio de la Vida Laboral, Familiar y Personal
<b>Objetivo</b>	Resaltar la importancia de prevenir imprevistos como el fallecimiento
<b>Metodología</b>	Charla de 15 minutos con especialista en el tema
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Recurso Locativo: Espacio adecuado con mesas y sillas en la empresa Recursos Humanos: Invitados externos de seguros exequiales. Recurso Tecnológico: Sonido, Pantalla
<b>Cronograma</b>	Junio
<b>Anexos / Evidencias</b>	Lista de asistencia, formato de evaluación de actividades

<b>Nombre de la Actividad</b>	Vacaciones Flexibles - Descanso Diciembre
<b>Línea Estratégica</b>	Equilibrio de la Vida Laboral, Familiar y Personal
<b>Objetivo</b>	Promover el descanso de vacaciones teniendo en cuenta las necesidades reales y organizar días de descanso colectivo para festividad de fin de año
<b>Metodología</b>	Programar vacaciones de acuerdo con las necesidades y para diciembre se compensará el tiempo de descanso, terminando las labores asignadas en horario adicional a la jornada
<b>Responsables</b>	Gerente administrativo
<b>Recursos</b>	Otros recursos:
<b>Cronograma</b>	Diciembre
<b>Anexos / Evidencias</b>	Programa de Vacaciones

## 8. Vigencia

Este documento entrará en vigencia a partir de su aprobación.



## 1. Anexo

### Anexo A

#### Formato de Evaluación de Actividades de Bienestar

1. Nombre (Opcional) \_\_\_\_\_
2. Nombre de la Actividad \_\_\_\_\_
3. En general, ¿qué tan satisfecho/a estás con la actividad de bienestar en la que acabaste de participar?
  - a. Muy insatisfecho(a)
  - b. Insatisfecho (a)
  - c. Neutral
  - d. Satisfecho(a)
  - e. Muy satisfecho(a)
4. ¿Sientes que al desarrollar la actividad contribuyo con el desarrollo y gestión de tu bienestar?
  - a. SI
  - b. NO
5. ¿Crees que la empresa debería seguir ofreciendo actividades de bienestar?
  - c. SI
  - d. NO
6. ¿Qué otras actividades de bienestar te gustaría que la empresa ofreciera en el futuro?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**Anexo B**

**Formato de Lista de Asistentes**

FORMATO LISTA DE ASISTENTES																	
TEMA O NOMBRE DE LA REUNION																	
LUGAR																	
FECHA Y HORA																	
No.	NOMBRE Y APELLIDO	SELECCIONE TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD				NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	SELECCIONE SEXO / GENERO				SELECCIONE SU RANGO DE EDAD (AÑOS)				CARGO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
		C.C.	T.I.	C.E.	OTRO		HOMBRE	MUJER	OTRO	ESPECIFIQUE OTRO	Menor de 18	19-28	29-50	Mayor de 50			
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	

Página 1



## 10. Referencias

Martínez, D. (2024). *Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas colombianas* [Monografía]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/65104>

Observatorio de Recursos Humanos. (2023, 10 de julio). *Pilares del bienestar laboral:*

*desarrollo personal, reconocimiento y sentirse escuchado*. ORH | Observatorio de

Recursos Humanos. [https://www.observatoriorh.com/orh/el-desarrollo-personal-el-](https://www.observatoriorh.com/orh/el-desarrollo-personal-el-reconocimiento-y-sentirse-escuchado-los-aspectos-que-mas-impactan-en-el-bienestar-laboral.html)

[reconocimiento-y-sentirse-escuchado-los-aspectos-que-mas-impactan-en-el-bienestar-](https://www.observatoriorh.com/orh/el-desarrollo-personal-el-reconocimiento-y-sentirse-escuchado-los-aspectos-que-mas-impactan-en-el-bienestar-laboral.html)

[laboral.html](https://www.observatoriorh.com/orh/el-desarrollo-personal-el-reconocimiento-y-sentirse-escuchado-los-aspectos-que-mas-impactan-en-el-bienestar-laboral.html)

