

**Diseño de Plan de Bienestar Estratégico para la Empresa Seguridad Juan B Solarte O
Ltda.
Informe Final Consultoría Empresarial**

**Hassler Jair Arteaga Revelo
Estudiante**

**Carlos Andrés Cañas Castaño
Director Del Proyecto**

**Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, marzo de 2025**

Tabla De Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	5
INTRODUCCIÓN	7
FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
Contexto Empresarial.....	8
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....	8
Identificación del Problema	9
FASE PLANEACIÓN	10
Justificación.....	10
Objetivos del Proyecto.....	11
Alcance del Proyecto.....	11
Marco de Referencia.....	122
Metodología de la Consultoría.....	27
FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS	21
Desarrollo del Plan de Trabajo.....	72
Seguimiento Gerencial.....	83
Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....	9
FASE CIERRE Y CONCLUSIONES	126
Productos Finales.....	26
Lecciones Aprendidas	27
Recomendaciones para la Gerencia	28
REFERENCIAS	170
DATOS BÁSICOS DE LA CONSULTORÍA	33
Datos del Convenio	33
Datos de Registro de Consultores del proyecto.....	204
ANEXOS.....	225



Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto	12
Tabla 2. Marco normativo	15
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto	20
Tabla 4. Matriz Marco Lógico	9
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría	12



Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i>	09
Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i>	11
Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i>	18
Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i>	6



Resumen Ejecutivo

El presente proyecto de consultoría contiene y aborda la necesidad de fortalecer el bienestar del talento humano de la empresa de seguridad Juan B. Solarte O. Ltda. debido a la necesidad de mejorar el bienestar de todos sus colaboradores.

Como objetivo general, se propuso diseñar un Plan de Bienestar integral que respondiera a las necesidades detectadas en el personal administrativo y operativo. Para ello, se llevó a cabo una consultoría que incluyó un diagnóstico inicial mediante la herramienta DOFA y la aplicación de entrevistas semiestructuradas a los colaboradores, permitiendo analizar su nivel de satisfacción y las condiciones laborales actuales. A partir de estos hallazgos, se estructuraron estrategias enfocadas en el bienestar físico, emocional y motivacional, incluyendo programas de salud, espacios de apoyo psicológico, incentivos laborales y actividades para fortalecer el sentido de pertenencia.

Como lecciones aprendidas, se identificó que la implementación de un plan de bienestar requiere una adecuada planificación como también el compromiso por parte de la Dirección para su sostenibilidad. Entre los aciertos del proyecto de consultoría se destaca la activa participación del personal de la organización identificados de sus necesidades y la alineación de las estrategias con los objetivos organizacionales.

Como oportunidad de mejora, se recomienda establecer mecanismos de evaluaciones como monitoreos de forma periódica para poder identificar los impactos generados del plan y realizar ajustes según las necesidades cambiantes de la organización. Este proyecto de consultoría representa un paso fundamental para el fortalecimiento del clima laboral y el rendimiento del equipo, contribuyendo al éxito y crecimiento de la organización.

Palabras clave: Bienestar, clima organizacional, motivación organizacional.

Abstract

This consulting project contains and addresses the need to strengthen the well-being of the human talent of the security company Juan B. Solarte O. Ltda. due to the need to improve the well-being of all its collaborators.

As a general objective, it was proposed to design a comprehensive Well-being Plan that would respond to the needs detected in the administrative and operational staff. To do so, a consultancy was carried out that included an initial diagnosis using the SWOT tool and the application of semi-structured interviews to the collaborators, allowing to analyze their level of satisfaction and current working conditions. Based on these findings, strategies focused on physical, emotional and motivational well-being were structured, including health programs, psychological support spaces, work incentives and activities to strengthen the sense of belonging.

As lessons learned, it was identified that the implementation of a wellness plan requires adequate planning as well as commitment from management to its sustainability. Among the successes of the consulting project, the active participation of the organization's staff, identifying their needs and the alignment of strategies with organizational objectives, stands out.

As an opportunity for improvement, it is recommended to establish evaluation mechanisms such as periodic monitoring to identify the impacts generated by the plan and make adjustments according to the changing needs of the organization. This consulting project represents a fundamental step towards strengthening the work environment and team performance, contributing to the success and growth of the organization.

Keywords: Well-being, Organizational climate, Organizational motivation

Propuesta de Plan de Bienestar Estratégico para la Empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.

Introducción

En los entornos organizacionales en constante evolución el talento humano es primordial para el éxito de la organización. Por ello, la empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda. reconoce la importancia de llevar a cabo estrategias para fomentar el desarrollo integral de su equipo de trabajo, garantizando su bienestar y fortaleciendo su compromiso con la organización.

Según Maldonado (2023), las organizaciones que cuentan con un plan de bienestar definido logran que su talento humano experimente una mayor satisfacción y motivación; lo que conlleva a un aumento en el compromiso, la retención y los niveles de productividad entre todos ellos. (Maldonado-Mosquera, 2023)

El Global Wellness Institute (2022) resalta que los colaboradores que gozan de un bienestar laboral tienden a ser más creativos en la generación de ideas innovadoras, resuelven los problemas de manera más eficiente, fomentan el trabajo en equipo, mantienen una comunicación sincronizada y permanecen en la organización a largo plazo.

Esta consultoría propone un Plan de Bienestar Integral para la empresa Seguridad Juan B. Solarte O Ltda., con el objetivo de fomentar ambientes laborales más saludables, mejoramientos de calidad de vida de los colaboradores, afianzar el trabajo en equipo, fortalecer el sentido de pertenencia con la organización, retención de talento humano y aumento de la eficiencia. En este plan, se diseñan estrategias novedosas e innovadoras que contribuyen al bienestar de su Talento Humano, generando un ambiente laboral adecuado, saludable, armónico, productivo y eficiente.



Fase Formulación del Problema

En este proyecto de consultoría, reconoce las situaciones problemáticas de acuerdo a la línea de consultoría que se llevará a cabo; y se determina la idea del proyecto en relación con la solución del problema principal, lo cual orientará la intervención de la consultoría.

¿Cuáles son las estrategias de bienestar para fortalecer el bienestar emocional y motivacional para los colaboradores en la empresa Seguridad Juan B. Solarte O Ltda.?

Contexto Empresarial

La empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda. es una organización que ofrece los siguientes servicios: Servicios de seguridad privada fija y móvil, escolta de personas, escolta de vehículos y mercancías como también seguridad electrónica-casas, locales comerciales, edificios, oficinas, etc.

Su sede principal es en Pasto, Nariño adicional a ello la empresa cuenta con dos agencias más ubicadas en la ciudad de Cali y en Buga Valle del Cauca; donde actualmente cuenta con un gran reconocimiento en el mercado nacional por su calidad en los servicios, legalidad como también por contar con Talento Humano idóneo, capacitado y comprometido. Se encuentra actualmente posicionada y consolidada entre las organizaciones más confiables como profesionales en lo relacionado con temas de seguridad en el mercado local, regional y Nacional.

Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

La empresa de Seguridad Juan B Solarte O Ltda. no cuenta con un plan de bienestar plasmado como implementado para sus colaboradores donde la organización se está siendo afectada de forma negativa en el clima laboral presentándose incrementos de renunciaciones masivas, desmotivación laboral, sobrecarga de tareas, conflictos laborales entre otras situaciones negativas.



Causas Indirectas	Estrés y presión laboral	Cultura organizacional poco enfocada en el bienestar	Los líderes no están capacitados para gestionar el bienestar	Rotación de personal	Falta de inversión en recursos para bienestar	Disminución de productividad
--------------------------	--------------------------	--	--	----------------------	---	------------------------------

Nota: Construcción propia, [2025].

Fase Planeación

Seguidamente de reconocer el problema, se perfeccionan los objetivos, definiendo el alcance del proyecto para cumplir con la finalidad de la consultoría.

Justificación

El programa de bienestar laboral de la empresa está diseñado para fortalecer el desarrollo global de los colaboradores, mejorando su bienestar y calidad de vida; esto se logrará mediante actividades contempladas en esta propuesta de Plan de Bienestar que atiendan sus necesidades personales en aspectos como educación, recreación, cultura, protección y aprendizaje. (Rodríguez Grisales, 2020)

La implementación de un Plan de Bienestar en una organización es altamente efectiva, ya que contribuye al desarrollo integral del Talento Humano y al éxito de la empresa. Este tipo de iniciativa permite ambientes comprometidos lo que se traduce en un desempeño más eficiente. (Berrio, 2021)

Las empresas que priorizan el bienestar de sus colaboradores suelen contar con entornos de trabajo más saludables, productivos y atractivos potencializando su competitividad y sostenibilidad en el mercado.

El talento humano es esencial en todas las organizaciones, independientemente de su actividad económica o tamaño. Un manejo adecuado fomenta entornos con más satisfacción como compromisos de los colaboradores, contribuyendo a la disminución de la rotación de personal y a mantener un equipo de trabajo estable y comprometido. (Acurio Armas J. A., 2020)



Objetivos del Proyecto

Objetivo General

Diseñar un Plan de Bienestar Estratégico para promover el bienestar laboral de la empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.

Objetivos Específicos

- Establecer diagnóstico organizacional por medio de la matriz DOFA para diseñar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y el desarrollo integral del Talento Humano.
- Desarrollar trabajo de campo para identificar las líneas de acción.
- Determinar elementos claves para la estructuración del plan de bienestar

Ilustración 2. *Árbol de objetivos*

ARBOL DE OBJETIVOS			
Fines	Fin 01:	Fin 02:	Fin 03:
	La motivación laboral como clave para el mejoramiento del clima organizacional, generando entornos de trabajo más armónicos, eficientes, colaborativos y positivos.	Alta retención de talento humano, garantizando su permanencia en la organización a largo plazo.	Mayor satisfacción y compromiso de los empleados, impactando de forma positiva en su desempeño, bienestar y satisfacción general.
Objetivo General	Establecer el Objetivo General:		
	Diseñar un Plan de Bienestar Estratégico para promover el bienestar laboral de la empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.		
Objetivos específicos	Establecer objetivo específico 01:	Establecer objetivo específico 02:	Establecer objetivo específico 03:
	Establecer diagnóstico organizacional por medio de la matriz DOFA para diseñar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y el desarrollo integral del Talento Humano.	Desarrollar trabajo de campo para identificar las líneas de acción.	Determinar elementos claves para la estructuración del plan de bienestar

Nota: Construcción propia, [2025].

Alcance del Proyecto

En este apartado se define el alcance del proyecto, identificando las diversas actividades a realizar y los resultados proyectados, los cuales se presentarán como productos derivados del

proyecto de consultoría. Cada acción implica un compromiso a desarrollar y está asociada desde un entregable hasta varios como registro de su ejecución y avance.

Tabla 1. Alcance del proyecto

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad/Compromiso	ID.	Producto/Entregable
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz FODA-DOFA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3	Identificación de elementos o factores claves	C	Factores claves identificados
4	Documentos que soportan la consultoría	D	Plan de Bienestar
5	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
6	Seguimiento gerencial	G	Acta de seguimiento gerencial No 1
		H	Acta de seguimiento gerencial No2

Nota: Construcción propia, [2025].

Marco de Referencia

Para tener claridad sobre la problemática y las áreas de intervención en el proyecto precedente se presentan los términos claves como también los modelos de referencia que se van a emplear, basados en la propuesta de intervención de esta consultoría.

Marco Teórico

Actualmente, el éxito de las organizaciones no solo se mide por su rentabilidad económica en un período determinado sino también por el valor intangible representado en el compromiso y la disposición de sus colaboradores; donde el bienestar organizacional juega un papel clave.

En el siglo XX, Frederick Taylor, padre de la administración conto con su enfoque de Administración Científica donde estaba basado en la optimización del trabajo; sirviendo de base fundamental para posteriores estudios en temas del entorno laboral. (Barba, 2022)

En el ámbito organizacional esto implica que las empresas deben garantizar condiciones que permitan cubrir necesidades fundamentales como la seguridad y el sentido de pertenencia; promoviendo así un entorno laboral que favorezca el desarrollo personal y profesional. (Diaz Muñoz, 2021)

Actualmente se cuenta con las teorías contemporáneas de bienestar dando respuesta a los diversos cambios debido a la globalización de las empresas primando el bienestar de los trabajadores para poder lograr las metas u objetivos propuestos. (Leyva, 2024)

Una de las teorías que actualmente utilizan las empresas es la Bienestar Integral siendo su proponente Martin Seligman donde su enfoque central es el bienestar humano donde propone el modelo PERMA basado en cinco dimensiones primordiales para una vida plena y a la vez satisfactoria. Grandes empresas en el mercado como Google y Microsoft han sido reconocidas mundialmente por contar con esta teoría promoviendo el bienestar para su talento humano incrementando la satisfacción y cumplimiento de metas. (Río-Cortina, 2022)

Este modelo se caracteriza por su enfoque individualizado, ofreciendo recursos con el objetivo de promover un bienestar completo y equilibrado. (Acurio Armas J. A., 2020)

El Modelo HERO es uno de los modelos que han optado últimamente las organizaciones donde El Capital Psicológico en las Organizaciones de acuerdo con Fred



Luthan (2020), el bienestar organizacional depende de cuatro pilares psicológicos denominados HERO dentro del campo de la Psicología Organizacional Positiva. (Torres, 2019)

Diversos modelos y enfoques han demostrado que el bienestar laboral está influenciado por factores psicológicos, emocionales, sociales y ambientales. Invertir en el bienestar de los trabajadores tiene un efecto positivo en el rendimiento, la innovación y la fidelización. Las teorías contemporáneas apoyan un enfoque integral y sostenible que favorece tanto a las personas como a las organizaciones (Chiavenato, 2019)

La motivación laboral actualmente, las organizaciones están experimentando cambios debido a la globalización, lo que impulsa transformaciones en los entornos empresariales; así como lo propone Chiavenato (2019) en cuanto a la motivación organizacional existiendo una relación entre el colaborador con el ambiente laboral. (Chiavenato I. , 2009)

Existen teorías contemporáneas de la motivación que han servido de base en la actualidad, como la Teoría de los Factores de Motivación e Higiene, propuesta por Frederick Herzberg en 1959 sugiere que la motivación en el trabajo depende de dos clases de elementos: Factores de Motivación (intrínsecos) → Relacionados con la satisfacción y el crecimiento personal en el trabajo.

Esta teoría continúa actualmente siendo un pilar esencial y primordial en la administración del talento humano y en las estrategias de motivación dentro de las organizaciones.

El engagement corporativo propuesto por Achmad, (2023) se basa principalmente en los niveles de compromiso y la motivación que genera en el puesto de trabajo como en la organización el colaborador (Khan, 2021).

Según investigaciones recientes, el engagement está determinado por distintos factores como el respaldo organizacional y la percepción de satisfacción en el empleo (Achmad et al., 2023).



El engagement laboral se refleja y demuestra una conexión vigorosa y eficiente con las tareas diarias, donde el Talento Humano se siente más inspirado, comprometido y con la capacidad de asumir sus tareas o funciones de manera exitosa y enriquecedora. Más allá de la simple realización de actividades, este concepto engloba una identificación genuina con la filosofía y metas de la empresa (Prabadevi y Subramanian, 2023; Salanova et al., 2000; Santiago Torner, 2023; 2024). Aunque en sus inicios se concebía de forma restringida su importancia ha crecido con el tiempo; hasta convertirse en un pilar clave en la administración de recursos humanos y el desarrollo organizacional (Afram, 2022)

La conexión de los empleados con un propósito trascendental y valores organizacionales bien definidos ha tomado un papel central en la gestión empresarial (Grant, 2008). Esta visión se complementa con las nuevas corrientes de liderazgo, que promueven la inclusión y el empoderamiento, contribuyendo a la transmisión de una cultura corporativa sólida y atractiva (Coronado, J., Baldeos, L., Ramos, S., Lioo, F. y Neri, A., 2023)

Marco Normativo

La presente consultoría se desarrollará conforme a la normatividad definida en la Tabla 2, la cual establece los lineamientos y requisitos aplicables.



Tabla 2. Marco normativo

Normatividad	Objeto de la normatividad	Referencias
Constitución Política de Colombia de 1991	Donde establece los derechos fundamentales de los trabajadores como salud, seguridad social y condiciones dignas.	De Colombia, A. C. (2022). Constitución política de Colombia. leyfacil.com. Ar
Código Sustantivo del Trabajo (Ley 1429 de 1994)	Donde contempla los derechos laborales.	Del Trabajo, C. S., & Social, J. (2020). Código sustantivo del trabajo. Obtenido de Secretaría del Senado
Código Sustantivo del Trabajo-Artículo 56	Donde establece la obligación de los empleadores de promover el bienestar y el desarrollo integral de sus trabajadores.	Del Trabajo, C. S., & Social, J. (2020). Código sustantivo del trabajo. Obtenido de Secretaría del Senado
Ley 1010 de 2006- Acoso Laboral	Donde implementa acciones en la prevención, penalización y erradicación del acoso laboral.	Aguilar Polanía, I. S., Cano Ortiz, S. X., Osorio Echavarría, D. C., & Rodríguez Cubillos, L. M. (2012). Análisis e implicaciones de la ley 1010 de 2006 en Colombia.
Decreto 1443 de 2014- Bienestar y Salud en el Trabajo	Establece las normas para llevar a cabo programas de bienestar y salud laboral dentro de las organizaciones	Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523
Ley 1616 de 2013- Salud Mental	Promover la salud mental en el trabajo, incluyendo medidas para prevenir y tratar trastornos emocionales derivados del entorno laboral.	Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013: Por la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.692.
Decreto 1072 de 2015- Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Contiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como también se contempla la inclusión de programas de bienestar	Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523.
Resolución 2646 de 2008	Contiene las disposiciones de la identificación y demás ítems de las patologías causadas por el estrés laboral.	Ministerio de Protección Social. Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia; 2009.

Decreto 1072 de 2015	Garantiza el cumplimiento normativo laborales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) promoviendo entornos seguros y saludables en todas las áreas de la empresa.	Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523
Ley 1857 de 2017	Promover que los empleadores establezcan iniciativas y mecanismos que permitan a los trabajadores equilibrar su vida laboral y familiar sin afectar su productividad.	Ministerio de Protección Social. Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia; 2009.

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

Metodología de la Consultoría

La presente consultoría se desarrolla mediante una combinación de la Matriz del Marco Lógico con tres componentes el árbol de problemas, el árbol de objetivos y la Matriz Marco Lógico y el Project Management Body of Knowledge (PMBOK).

De acuerdo con Schwarz (2003), el marco lógico es empleado en la creación de proyectos que facilita la claridad, la coherencia y la inclusión en el proceso de planificación, permitiendo identificar las conexiones en los objetivos propuestos como también las actividades y los resultados. (Torrado, 2022)

Por su parte, el Project Management Institute (PMI, 2021) define el PMBOK como un conjunto de buenas prácticas, estándares y lineamientos para la gestión de proyectos, garantizando un enfoque estructurado para su planificación, seguimiento y control. La integración del Marco Lógico y el PMBOK permite una gestión eficiente, alineando los objetivos estratégicos del proyecto con metodologías probadas para su implementación y monitoreo. (Vila Grau, 2021)

[Párrafo de descripción de Marco Lógico.] (CEPAL, 2005).

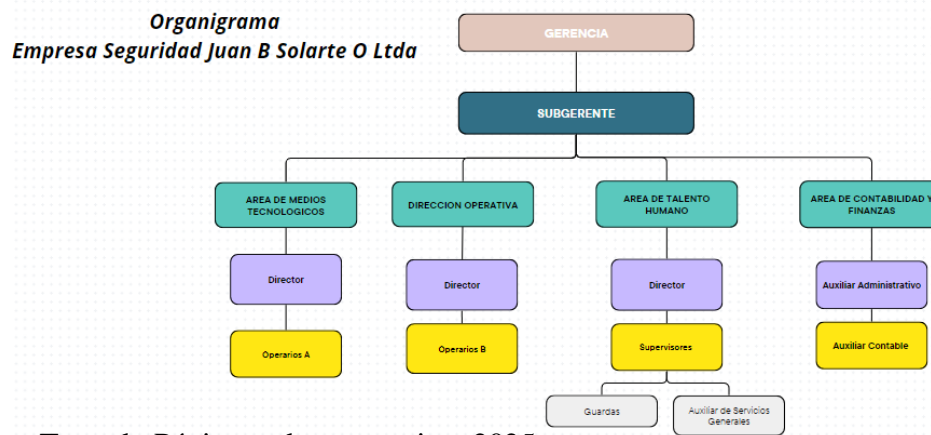
[Párrafo de descripción del PMBOK.] (PMI, 2021).



Población

A través de la representación del organigrama empresarial de la empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda. se inicia la identificación y análisis de la población objetivo de intervención en el marco del presente proyecto de consultoría.

Ilustración 3. Estructura Organizacional



Nota: Tomado Página web corporativa, 2025.

La empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda. cuenta con una estructura organizacional jerárquica, definiendo con claridad las áreas y niveles de autoridad dentro de la empresa, donde se compone de diversas dependencias quien de manera estratégica interactúan de forma sincrónica y estratégica para dar cumplimiento a los objetivos organizaciones propuestos. La autoridad fluye de arriba hacia abajo, siendo el Gerente General la máxima autoridad de la organización, responsable del liderazgo, direccionamiento, planificación y supervisión de todas las acciones realizadas.

En el siguiente nivel se encuentra el Subgerente, quien actúa como el segundo al mando dentro de la organización. Su función principal es apoyar al Gerente General en la gestión y toma de decisiones. Además, supervisa la correcta ejecución de las actividades operativas, coordina equipos de trabajo y facilita la comunicación entre las distintas áreas para optimizar el rendimiento organizacional.

La empresa actualmente con cuatro áreas que son: área de medios tecnológicos, área operativa, área de talento humano y área de contabilidad y finanzas cada una de estas áreas está dirigida por un director quien es responsable de su gestión y supervisión, contando a su vez con un equipo de colaboradores bajo su liderazgo.

Para la llevar a cabo la realización de esta consultoría se contará con la ayuda y colaboración del área de Talento Humano principalmente con el jefe de esta área de la organización ya que es el principal su tarea en las gestiones de personal como en la ejecución de metas organizacionales.

La población impactada por la implementación del proyecto abarcará a toda la organización, dado que sus efectos repercutirán en distintas áreas y niveles jerárquicos. En la actualidad el proyecto intervendrá a cincuenta y tres (053) colaboradores entre profesionales, técnicos y operativos distribuidos en diferentes sedes o departamentos.

Stakeholders

Se realiza la identificación de los colaboradores involucrados y comprometidos dentro de la organización, para llevar a cabo el desarrollo del proyecto de consultoría trabajando sincrónicamente en conjunto para así poder logra efectivamente su éxito. Esta identificación de Stakeholders es un proceso fundamental ya que se reconocen de una mejor manera aquellos que van a ser impactados por el proyecto de forma directa o como también indirecta y recolectar información sustancial para la intervención.

Para llevar a cabo la estructuración y la jerarquización de la información de forma eficaz se va emplear la matriz RACI, porque permite hacer una clasificación de los Stakeholders de acuerdo a rol que tienen dentro del proyecto fomentando su según su rol dentro del proyecto, promoviendo su partición y compromiso en toda su ejecución.



Tabla 3. Matriz RACI del proyecto

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	Consultor	Gerente		Gerente
		Subgerente	Jefe de Talento	Subgerente
		Jefe de Talento Humano	Colaboradores	Jefe de Talento Humano
Trabajo de campo	Consultor		Jefe de Talento Colaboradores	Gerente Subgerente Jefe de Talento Humano
Identificación de elementos o factores claves	Consultor	Gerente	Jefe de Talento Colaboradores	Gerente Subgerente Jefe de Talento Humano
		Jefe de Talento Humano		
Documentos que soportan la consultoría	Consultor			Gerente Subgerente Jefe de Talento Humano
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	X		X	
Seguimiento gerencial	X		X	Gerente Subgerente Jefe de Talento Humano

Nota: Construcción propia, [2025].

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

En este apartado se realiza la intervención en la organización, llevando a cabo los definidos productos en los alcances del proyecto generando y detallando los productos entregables que se entregan al final de este informe.

Desarrollo del Plan de Trabajo

Se describe a continuación el desarrollo de las acciones en cumplimiento del proyecto de consultoría en lo definidos del plan de trabajo del proyecto. La implementación efectuada respalda la innovación aplicada en la gestión empresarial y responde a las especificaciones contempladas en el proyecto.

Análisis de la situación actual del proceso de Talento Humano

Para analizar los procesos del talento humano en estos momentos se obtiene información clave sobre políticas y procedimientos implementados; datos del área de recursos humanos. Posteriormente; se utiliza la Matriz DOFA para identificar y evaluar los diferentes ítems que la comprenden tanto internamente como también externamente. Esto permite verificar los factores internos que afectan el bienestar del talento humano en la organización. Además, con la información obtenida en la Matriz DOFA, se podrán diseñar estrategias para fortalecer los aspectos positivos y mitigar los negativos en lo relacionado con el bienestar del Talento Humano de la organización. Ver Anexo A- Matriz _ FODA.

Trabajo de campo

Para llevar a cabo el trabajo de campo, se realizará una investigación de mercados de tipo exploratoria con el instrumento de recolección de información de una entrevista semiestructura para aplicar a 53 colaboradores de la organización tanto parte administrativa como operativa, con el propósito de recolectar información relevante sobre diversos aspectos del entorno laboral. Ver Anexo B- Informe de investigación de mercados (Cliente interno)



Identificación de elementos o factores claves

Se realizó un análisis detallado de las respuestas de las necesidades obtenidas en el trabajo en campo donde se reconocieron aspectos importantes para el diseño del Plan de bienestar. Ver Anexo C- Factores claves identificados.

Plan de Bienestar Organizacional

Se estructura el Plan de Bienestar Organizacional con el objetivo de mejorar la motivación, la retención del talento humano y la productividad empresarial. Este plan promueve la salud física, emocional y profesional, creando y fortaleciendo entornos laborales saludables y de bienestar. Ver Anexo D-Plan de Bienestar Organizacional.

Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional

Se comunica de manera efectiva los resultados, hallazgos y estrategias desarrolladas en la consultoría, con el fin de que la organización los adopte, los aplique y los aproveche para mejorar su funcionamiento a corto, mediano y largo plazo. Ver anexo E- Memorias de divulgación y Anexo F- Lista de asistencia de la sesión de divulgación

Seguimiento Gerencial

En el desarrollo de la ejecución del proyecto de consultoría se llevaron a cabo encuentros de seguimientos por parte del Jefe del Área de Talento Humano de esta organización; donde se analizó y evaluaron los avances del proyecto, donde se recibió retroalimentaciones de información como también se llevó a cabo la socialización de los resultados de la matriz DOFA como también de las estrategias formuladas de esta herramienta y a la vez los resultados obtenidos del trabajo a campo; cuya evidencia queda documentada en las actas correspondientes, formando parte esencial de la documentación de la consultoría.

(ver Anexo G-2025-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 01)

(Ver Anexo H-2025-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 02).



Monitoreo: Matriz Marco Lógico

La evaluación comprende la monitorización y control que se presenta a lo largo del proyecto, de forma paralela para su ejecución. Donde se rastrea, revisa y regula todo su progreso como su desempeño. En base a esto; a partir de ello se detallan las tareas a desarrollar con las tareas que contempla el plan de trabajo y que corresponden a cada uno de los pasos de la consultoría. La información será organizada por parte del estudiante, en una matriz que contempla los aspectos principales del proyecto contemplando una lógica vertical y lógica horizontal; reconociendo los resultados alcanzados con la ejecución del proyecto por medio de indicadores.

Tabla 4. Matriz Marco Lógico

MATRIZ MARCO LÓGICO				
Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto	
	La motivación laboral como clave para el mejoramiento del clima organizacional, generando entornos de trabajo más armónicos, eficientes, colaborativos y positivos.	Índice de clima organizacional mejorado en un 90% según encuestas internas.	Encuestas de clima organizacional. Informes de gestión de talento humano	La alta dirección respalda iniciativas de mejora del clima laboral.
Fin	Alta retención de talento humano, garantizando su permanencia en la organización a largo plazo y reduciendo las renunciaciones masivas	Reducción del porcentaje de rotación personal en un 50% anual.	Registros de Recursos Humanos. Entrevistas de salida	Implementación exitosa de acciones de reducción de talento humano
	Mayor satisfacción y compromiso de los empleados, impactando de forma positiva en su desempeño, bienestar y satisfacción general.	Aumento del índice de satisfacción laboral en un 70% según encuestas.	Encuestas de satisfacción y bienestar laboral. Informes de desempeño laboral. Reportes de productividad.	Participación activa de los empleados en programas de desarrollo y beneficios.

Propósito	Diseñar un Plan de Bienestar Estratégico que promueva el bienestar integral, favorezca un ambiente laboral saludable y apoye el desarrollo profesional del Talento Humano para la empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.	Aumento del nivel de satisfacción de los empleados en un 50% según encuestas. Participación del 95% de los empleados en programas de desarrollo y bienestar.	Informes de implementación del plan. Encuestas de satisfacción y bienestar laboral. Registros de asistencia a actividades y programas de desarrollo	Participación activa de los empleados en las iniciativas del plan
Resultados	Establecer diagnóstico organizacional por medio de la matriz DOFA para diseñar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y el desarrollo integral del Talento Humano	Identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la organización.	Documento con la matriz DOFA y estrategias propuestas. Actas de reuniones y talleres de diagnóstico.	Participación activa de los colaboradores en el diagnóstico. Apoyo de la dirección para implementar estrategias.
Resultados	Desarrollar trabajo de campo para identificar las líneas de acción.	Aplicación de encuestas y entrevistas a un 90% de los colaboradores.	Registros de encuestas y entrevistas. Documentación con el análisis de información y propuestas de mejora.	Colaboración de los empleados en el proceso de recolección de datos
Resultados	Determinar elementos claves para la estructuración del plan de bienestar	Número de estrategias identificadas	Documento con los elementos clave identificados.	Apoyo de la dirección en la priorización de estrategias.
Resultados	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	\$ 500.000	Actas de reuniones de diagnóstico.	Colaboración de las áreas involucradas en el análisis.
Actividades	Trabajo de campo	\$2,000,000	Registros de encuestas, entrevistas y observaciones. Informe con los resultados del trabajo de campo.	Participación activa de los colaboradores.
Actividades	Identificación de elementos o factores claves	\$ 300.000	Reportes de análisis y priorización de factores.	Compromiso de los actores involucrados en el proceso.

Documentos que soportan la consultoría	\$ 500.000	Documentación oficial de la consultoría. Actas de validación de documentos.	Validación oportuna de los documentos por de la dirección.
Difundir los resultados de la consultoría para el mejoramiento del clima organizacional.	\$ 500.000	Informe final	Interés de la organización en la divulgación de resultados.

Nota: Cepal (2005).



Fase Cierre y Conclusiones

En esta fase, el proyecto se realiza el cierre formal del proyecto concluyendo oficialmente con la entrega de los resultados finales con un informe junto con el informe de gestión de los cambios implementados, evidenciando la innovación en la gestión empresarial.

Productos Finales

En la tabla a continuación se sintetiza la información de los productos obtenidos tras la intervención. Dichos productos se entregan como anexos formando parte de la documentación del proyecto conforme a los nombres descritos.

Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	A	Matriz de diagnóstico.	Anexo A-Matriz FODA - DOFA
2	Trabajo de campo	B	Documento los resultados de la investigación realizada con el cliente interno	Anexo B- Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Documento con la identificación de los factores o elementos clave	Anexo C- Factores o elementos clave identificados

4	Documentos que soportan la consultoría	D	Documentos que dan respaldo a las potenciales soluciones de la problemática identificada	Anexo D- Plan de Bienestar
5	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación	Anexo E-Memorias de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación	Anexo F-Lista de asistencia de divulgación
6	Seguimiento gerencial	G	Actas de seguimiento hecho con la empresa	Anexo-G Acta de seguimiento gerencial No 1 Anexo H- Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, 2025.

Lecciones Aprendidas

Durante la ejecución del proyecto de consultoría se reconoce la gran importancia que las organizaciones deben tener con su talento humano, ya que son ellos uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de las metas organizaciones propuestas; pero para que estas metas u objetivos trazado por la organización se puedan cumplir ellos deben estar motivados constantemente, donde las organizaciones sin importar su tamaño como actividad comercial deben tener definido un Protocolo de Plan de Bienestar acorde a las necesidades y deseos de cada uno de ellos.

Los aciertos en esta consultoría fue la gran participación activa del talento humano de esta empresa; lo cual fue primordial para la identificación de las necesidades y falencias

facilitando las propuestas de las diversas estrategias alienadas con las expectativas de cada uno de ellos.

Los desaciertos fue la dificultad de coordinación para la aplicación de la entrevista, debido a las disponibilidades de tiempo por parte de los colaboradores seleccionados especialmente los operativos por sus horarios laborales; para mitigar estos desaciertos se llevó a cabo una estrategia de forma más flexible como lo fue un link de acceso a esta entrevista en la cual podía ser diligenciada en horarios accesibles.

La gran participación activa por parte de la Alta Dirección, Área de Talento Humano y los colaboradores de la parte administrativa y operativa; fue fundamental para la culminación y éxito del proyecto de consultoría, en la obtención de diversos tipos de información donde se pudo identificar las principales necesidades permitiendo promover diversas estrategias de acuerdo a sus expectativas como metas organizaciones. Además, se resalta el gran compromiso que tiene esta empresa con el mejoramiento del bienestar laboral para sus colaboradores.

Este proyecto deja grandes y valiosos aprendizajes para iniciativas futuras en lo que tiene que ver en la gestión del talento humano permitiendo una planeación estratégica, la involucración de los colaboradores y los compromisos sostenidos de las organizaciones siendo esenciales para fomentar y respaldar su éxito y sostenibilidad en esta clase de proyectos.

En mi parte profesional ha aportado en mi superación personal y académica dejando grandes enseñanzas siendo un punto de referencia para los que buscamos crecer en los ámbitos de la gestión y manejo del talento humano en las organizaciones.

En cuanto al aprendizaje académico en reconocer la importancia que tienen las organizaciones con la aplicación de los modelos de bienestar organizacional como por ejemplo los modelos HERO y PERMA como también la gestión del área de Talento Humano en este caso en cuanto a la organización del bienestar organizacional en el fortalecimiento de la



satisfacción laboral como en la retención del talento humano ya que deben estar a la vanguardia de las organizaciones.

El éxito que llevo a la culminación de esta consultoría fue que se realizo un diagnóstico preciso, la activa participación de los altos mandos de la organización como de todos sus colaboradores y la alineación del plan con las necesidades del talento humano.

Lo que no se recomienda para las futuras consultorías es iniciar sin saber que se va a realizar sin hacer diagnósticos previos, no proponer estrategias sin estar alineados a los objetivos de la organización, no contar con la participación de los Stakeholders y no contar con una comunicación sincroniza con la organización. Estas situaciones serian fatal para poder llevar a cabo una excelente consultoría.

La empresa de Seguridad Juan B Solarte O Ltda. por medio de esta consultoría cuenta con una propuesta de Plan de Bienestar novedosa; diseñada para el mejoramiento de su ambiente laboral, el gran compromiso por parte de la Gerencia y Area de Talento Humano permitió cumplir todos los resultados esperados y sentar las bases para el crecimiento organizacional.

Recomendaciones para la Gerencia

Corto Plazo:

Difundir a todo el personal estableciendo medios de comunicación idóneos y eficaces como reuniones informativas, correos electrónicos empresarial, cartela informativa facilitando el acceso de información de manera adecuada.

Fomentar espacios de sensibilizaciones para disminuir las resistencias al cambio donde los colaboradores puedan comprender la gran importancia que conlleva el plan de bienestar y sentirsen parte activa con su implantación.

Ejecutar las estrategias prioritarias con implementación gradual para evitar rechazos por parte de los colaboradores.



Llevar a cabo revisiones regulares del plan de bienestar, examinando indicadores de satisfacción y desempeño para modificar estrategias según los requerimientos de los colaboradores. Estas estrategias garantizarán que los productos de la consultoría sean reconocidos, aplicados y sostenidos en el tiempo, asegurando su integración dentro de la cultura organizacional.

Mediano Plazo:

Por parte de la dirección como área de Talento Humano se debe fortalecer la cultura organizacional donde esté presente la innovación de procesos y el fortalecimiento del bienestar organizacional.

Conformación de un comité de bienestar con colaboradores de distintas áreas de la organización para monitorización y evaluación de los impactos generados de las acciones implementadas en el plan de bienestar propuesto.

Se sugiere realizar evaluaciones y seguimientos de forma esporádica contando con indicadores de medición para analizar el impacto del plan en la satisfacción y desempeño de los colaboradores.

Largo Plazo:

Llevar a cabo autorías semestralmente con consultores externos para la evaluación, ajustes o mejoras del plan de bienestar así poder aportar al mejoramiento, optimización y reforzamiento del programa orientado a un modelo de gestión de mejoras constantes.

Llevar a cabo nuevos Planes de Bienestar basados en las tendencias actuales y vanguardistas de las organizaciones de acuerdo a las necesidades de los colaboradores.



Referencias

- Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo SA del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y sociedad*, 12(4), 93-100.
- Afram, J., Manresa, A. y Mas-Machuca M. (2022). The impact of employee empowerment on organisational performance: a mediating role of employee engagement and organisational citizenship behaviour. *Intangible Capital*, 18(1), 96-119. <https://doi.org/nb94>
- Aguilar Polanía, I. S., Cano Ortíz, S. X., Osorio Echavarría, D. C., & Rodríguez Cubillos, L. M. (2012). Análisis e implicaciones de la ley 1010 de 2006 en Colombia.
- Ballesteros, R., Castro, C. G., Charles-Leija, H., Guerrero, I., & Toledo, M. (2023). *Factor Wellbeing: El bienestar como ventaja competitiva*. Lid Editorial Mexicana Sa De Cv.
- Berrio Avila, K. G., Galvis Giraldo, R., Muñoz Castrillón, E. L., Sierra Chávez, C. P., & Varón Sánchez, L. M. (2021). La importancia del plan de bienestar en el clima organizacional.
- Castro, A. L. M., Céspedes, J. C. L., & Monsalve, J. N. M. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff. *Ad-Gnosis*, 10(10), 83-101.
- Congreso de Colombia. (2013). Ley 1616 de 2013: Por la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial No. 48.692*.
- Coronado, J., Baldeos, L., Ramos, S., Lioo, F. y Neri, A. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso municipalidad provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95-101. <https://doi.org/ncbf>
-

De Colombia, A. C. (2022). *Constitución política de Colombia*. leyfacil. com. ar.

Del Trabajo, C. S., & Social, J. (1951). Código sustantivo del trabajo. Obtenido de Secretaría del Senado: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.

Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1).

Eraso Espinosa, Y. M., & Salazar Muñoz, L. F. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, (30), 10-33.

García, J. R., & Rodríguez, M. (2023). Bienestar emocional de los colaboradores: beneficios del mindfulness organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8099-8111.

García, R. D. B., & Rodríguez, N. R. Y. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141.

Gómez Martínez, A., & Porras Rojas, K. Y. (2020). Diseño Programa de Bienestar Laboral.

Global Wellness Institute. (2022). *The Global Wellness Economy: Looking Beyond COVID-19*.

Hernández, G. C. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina*, 21, 10-17.

Ibarra, M. E. S., Pantoja, Y. M. B., Guerrero, C. A. Z., Tulcan, S. M. M., & Chaves, A. D. N. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209-227.

Ministerio de Protección Social. Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia; 2009.



Ministerio del Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523.

Montero, I. K. S., Mariño, R., Javier, M., Cajas, V. E. C., & Colcha, O. P. T. (2021). Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 544-563.

Paz-Romero, T. V., Quiroz-Suárez, M. F., & Tolosa-Figueroa, C. A. (2020). Consultoría para el diseño del plan de bienestar en grandes organizaciones en la ciudad de Bogotá.

Río-Cortina, J. L. D., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20.

Ríos Hidalgo, M. F. D. L., & López Cardona, S. L. (2016). Propuesta de plan de bienestar laboral para la empresa Nuevo Horizonte SAS.

Rodríguez Grisales, P. V. (2020). El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones.

Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 6(2), 4-9.



Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	Hassler Jair Arteaga Revelo
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0001-8602-2889
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?view_op=new_articles&hl=es&imq=Jair+Arte#
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Estudiante 2	
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Director Consultoría	Carlos Andrés Cañas Castaño
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0001-5447-4530
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano

Nombre Codirector Consultoría	
Enlace CvLAC	
Enlace ORCID	
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Insti tuto	Maestría en Gerencia del Talento Humano



Anexos

Anexo_A-Matriz FODA



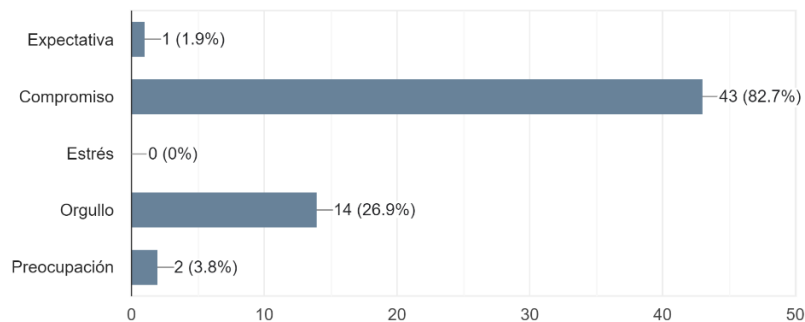


Anexo_B-Informe de investigación de mercados (Cliente interno)

Ilustración 5. Respuesta 01

Describe los sentimientos que le genera el venir a trabajar a la empresa

52 respuestas



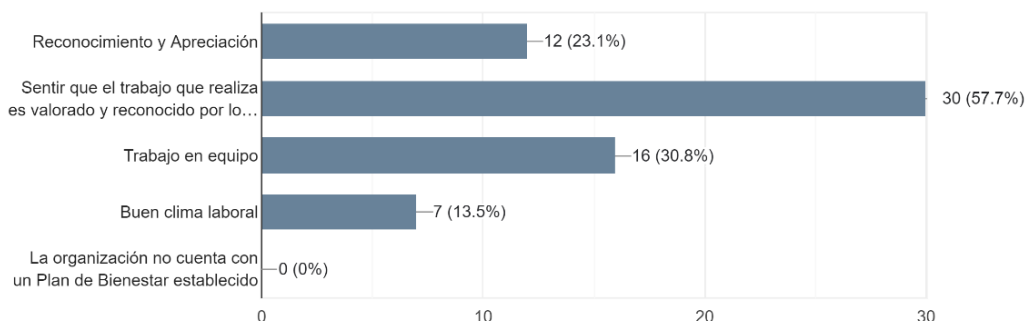
Fuente: Google Formularios

Este gráfico muestra los sentimientos que los colaboradores experimentan al venir a trabajar, con un total de 52 respuestas. El 82.7% manifiestan el compromiso al trabajar en la empresa indicando un alto porcentaje de identificación; como también 26.9% manifiestan orgullo por trabajar en la empresa y finalmente.

Ilustración 6. Respuesta 02

¿Cuáles son los factores motivacionales que incentivan su rendimiento en el trabajo que realiza?

52 respuestas

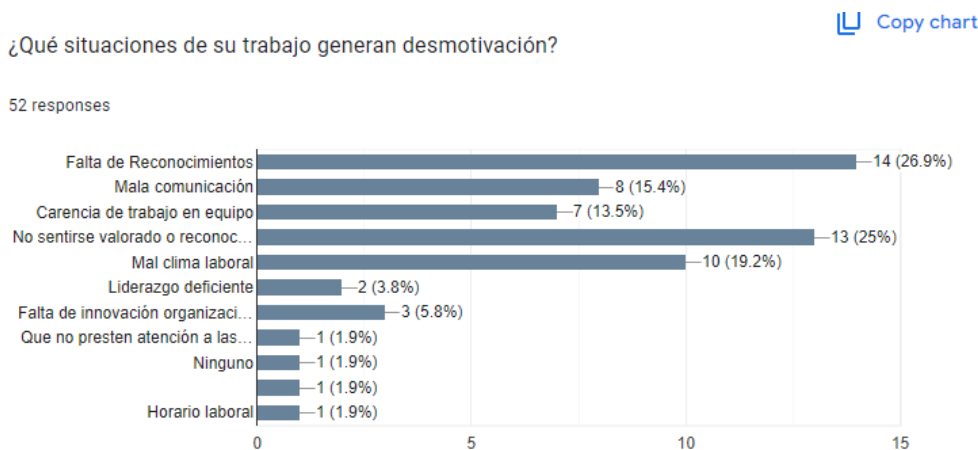


Fuente: Google Formularios



Se tiene que 30 colaboradores (57.7%) consideran que sentir que su trabajo es valorado y reconocido por la empresa es el principal factor motivacional; 12 colaboradores (23.1%) mencionan el reconocimiento y la apreciación como un factor importante. Esto indica que el reconocimiento es un factor clave para la satisfacción y desempeño del personal.

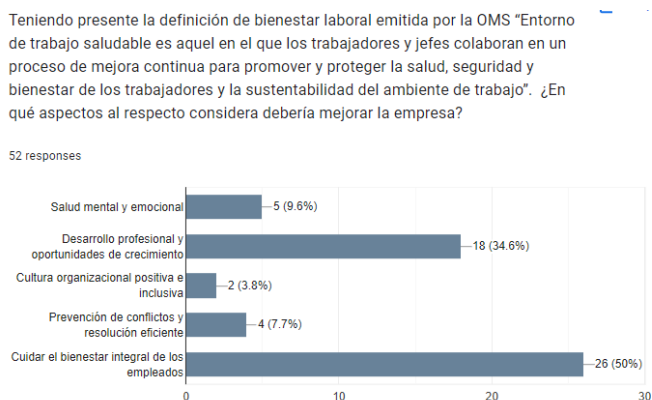
Ilustración 7. Respuesta 03



Fuente: Google Formularios

Este gráfico muestra las situaciones que generan desmotivación en los colaboradores con un total de 52 respuestas. Se denota que 14 colaboradores (26.9%) consideran que la falta de reconocimiento es la mayor causa de desmotivación. Esto refuerza el análisis anterior, donde el reconocimiento era el principal factor motivador el 25% manifiestan no sentirse valorados en la organización como también 15.4% presentan mala comunicación y finalmente 13.5% opinan la falta de trabajo en equipo.

Ilustración 8. Respuesta 04



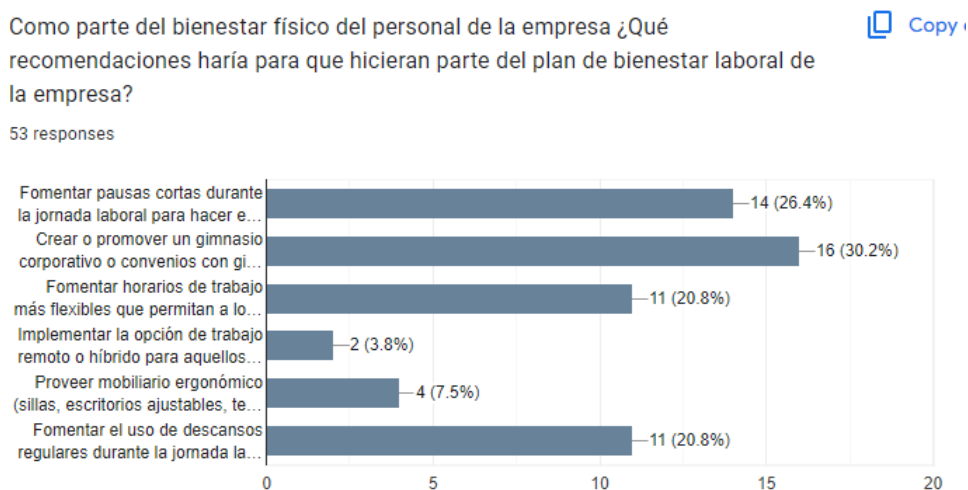
Fuente: Google Formularios

Este gráfico refleja los aspectos de bienestar laboral que los colaboradores consideran que la empresa debe mejorar, basado en la definición de la OMS sobre un entorno de trabajo saludable.

Donde 26 colaboradores 50% consideran que la empresa debe mejorar el bienestar integral de los trabajadores el 34.6 manifiestan que se debería enfocarse en el desarrollo profesional y 9.6% en la salud mental y emocional de los trabajadores. Esto puede estar relacionado con estrés laboral, carga de trabajo o falta de apoyo en este ámbito.

Donde 4 colaboradores (7.7%) creen que se debe mejorar la prevención y resolución de conflictos, 02 colaboradores (3.8%) señalan la necesidad de una cultura organizacional más positiva e inclusiva. Aunque son porcentajes menores, reflejan aspectos que pueden impactar el clima laboral si no se atienden.

Ilustración 9. Respuesta 05



Fuente: Google Formularios

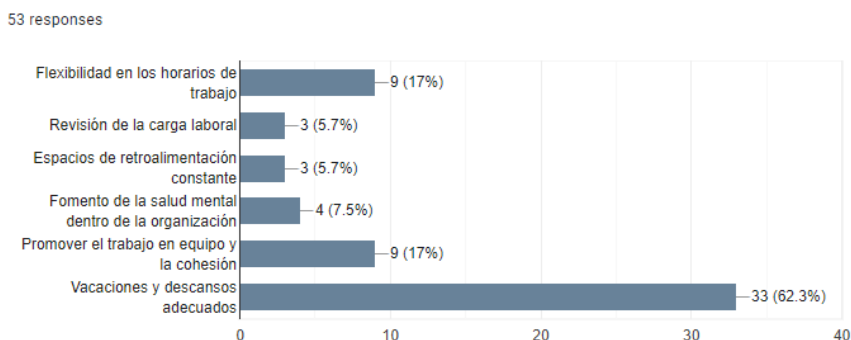
Este gráfico muestra las recomendaciones de los colaboradores para mejorar el bienestar físico dentro del plan de bienestar laboral de la empresa, con un total de 53 respuestas.



Siendo el 30.2% el mayor porcentaje donde opinan que se deben promover convenios con gimnasios el 26.4% opinan que se deben fomentar pausas activas y el 20.8% proponen fomentar horarios de trabajo más flexibles y el 20.8% sugieren promover descansos.

Ilustración 10. Respuesta 06

Teniendo presente su bienestar mental, como la conciliación hecha con su jefe inmediato (horario de trabajo, medios de comunicación, carga laboral). ¿Qué oportunidades de mejora haría a los directivos de la empresa?



Fuente: Google Formularios

Este gráfico muestra las oportunidades de mejora en bienestar mental y conciliación laboral dentro de la empresa, según 53 colaboradores. El 62.3% el porcentaje más relevante el mejoramiento en cuanto a las vacaciones y los descansos el 17% opinan sobre mayor flexibilidad en los horarios laborales. Esto sugiere que mejorar la comunicación y colaboración podría aumentar la motivación y reducir el estrés.

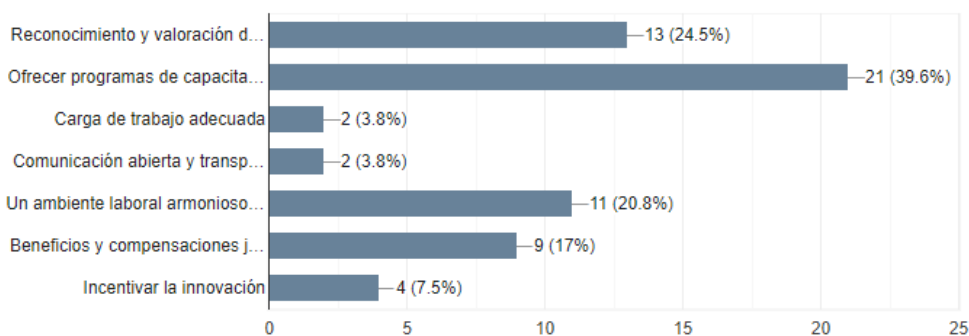
Donde 4 colaboradores (7.5%) destacan el fomento de la salud mental en la organización, lo que sugiere la necesidad de más apoyo psicológico o iniciativas de bienestar emocional; 03 colaboradores (5.7%) mencionan la revisión de la carga laboral, lo que podría implicar redistribuir tareas para evitar la sobrecarga y 03 colaboradores (5.7%) piden espacios de retroalimentación constante, lo que indica la importancia de recibir reconocimiento y mejorar la comunicación con los jefes.

Ilustración 11. Respuesta 07



En búsqueda de su satisfacción laboral. ¿Qué aspectos asociados con el trabajo que realiza deberían mejorarse en la empresa? [Copy](#)

53 respuestas



Fuente: Google Formularios

En este gráfico se contempla los factores que los colaboradores consideran importantes para el mejoramiento de la satisfacción laboral donde el 39.6% opinan q la organización debe ofrecer más programas de capacitación y desarrollo.

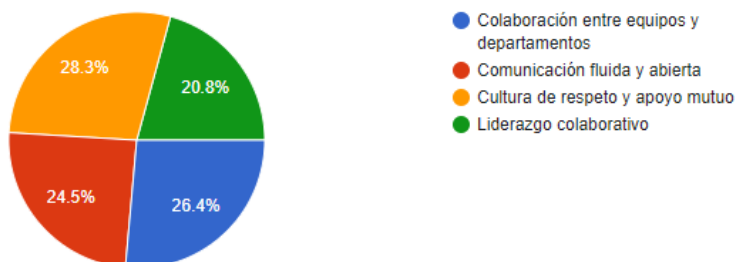
Donde 13 colaboradores (24.5%) expresan la necesidad de mayor reconocimiento y valoración por su labor. La falta de reconocimiento puede afectar la motivación y el compromiso con la empresa.

Donde 11 colaboradores (20.8%) mencionan la importancia de mejorar el clima laboral. Esto puede estar relacionado con la comunicación interna, relaciones entre compañeros.

Ilustración 12. Respuesta 08

Al hablar del trabajo en equipo y manejo de relaciones entre compañeros y dependencias de la empresa. ¿Qué podría destacar y así mismo que oportunidades de mejora podría hacer? [Copy](#)

53 respuestas

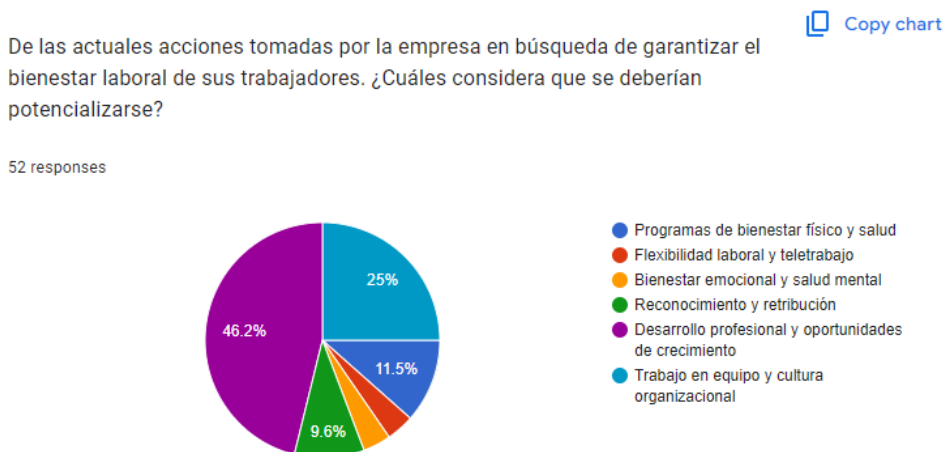


Fuente: Google Formularios



Este gráfico presenta la percepción de los colaboradores sobre la colaboración, la comunicación y el liderazgo dentro de la empresa siendo 28.3% como también 26.4% es el aspecto más mencionado, lo que indica que los empleados valoran un ambiente donde se sientan respetados y apoyados. Esto indica que, si bien el liderazgo es visto como adecuado, hay oportunidades para que los líderes fomenten un ambiente más colaborativo.

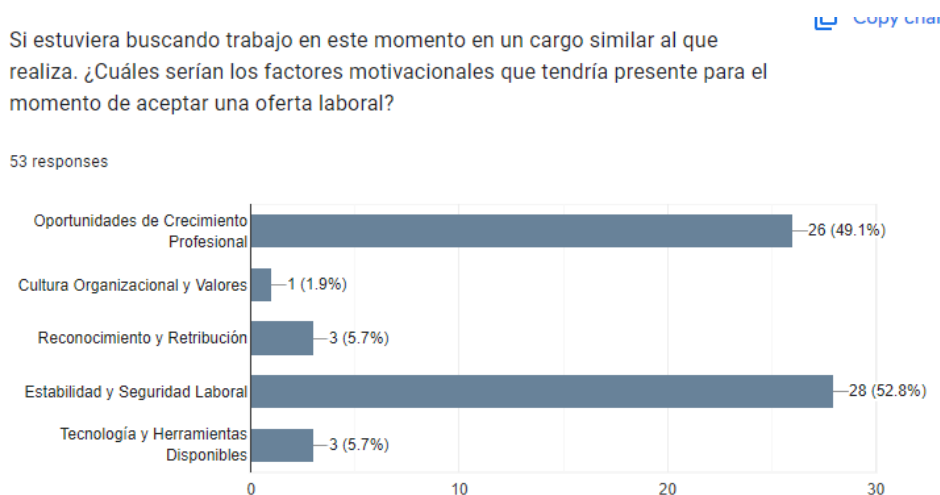
Ilustración 13. Respuesta 09



Fuente: Google Formularios

Este gráfico muestra qué acciones actuales en bienestar laboral deberían potenciarse en la empresa según los colaboradores en cuanto al 46.2% desarrollo profesional seguidamente el 25% trabajo en equipo y el 11.5% programas de bienestar físico.

Ilustración 14. Respuesta 10



Fuente: Google Formularios

Este grafico denota el 52.8% de estabilidad y seguridad laboral siendo el factor más relevante de los factores motivacionales de esta organización por parte de los colaboradores seguidamente de 49.1% de oportunidades de crecimiento profesional y 5.7% dos porcentajes iguales en reconocimiento y retribución como de tecnologías y herramientas disponibles.



Anexo_C- Factores claves identificados

Factor Clave	Meta	Indicador	Responsable	Presupuesto
Reconocimiento y Valoración	Incrementar el sentimiento de ser valorado y reconocido por el trabajo.	% de colaboradores que se sienten reconocidos; mejora en encuestas de satisfacción.	Recursos Humanos y Comunicación Interna	\$10,000,000 anuales
Desarrollo Profesional y Capacitación	Ampliar las oportunidades de crecimiento mediante programas de formación y capacitación.	Número de programas implementados; tasa de participación y evaluaciones post-capacitación.	Recursos Humanos / Área de Desarrollo Profesional	\$15,000,000 anuales
Bienestar Integral (Físico, Mental y Emocional)	Promover un entorno que potencie la salud física, mental y emocional de los colaboradores.	Resultados de encuestas de bienestar; participación en programas de salud y actividades de bienestar.	Gerencia de Bienestar / Recursos Humanos	\$20,000,000 anuales
Comunicación y Colaboración	Optimizar las comunicaciones internas promoviendo la comunicación asertiva en cada una de las áreas de la organización.	% de satisfacción de comunicaciones internas	Área de comunicaciones	\$3,200,000 anuales
Estabilidad y Seguridad Laboral	Garantizar la continuidad y confianza en el empleo, reduciendo la rotación.	Tasa de rotación de personal; percepción de estabilidad en encuestas.	Alta Gerencia y Recursos Humanos	Políticas internas (sin presupuesto directo)
Flexibilidad y Descansos	Implementar horarios flexibles y promover el uso de pausas activas para mejorar la conciliación.	% de empleados satisfechos con la flexibilidad; uso efectivo de pausas activas.	Recursos Humanos y Gerencia	\$3,000,000 anuales
Liderazgo	Fortalecer competencias de liderazgo para fomentar un ambiente colaborativo y de apoyo.	Resultados de evaluaciones de liderazgo; feedback 360° de colaboradores.	Alta Gerencia / Recursos Humanos	\$5,000,000 anuales

<p>Acceso a Actividades Físicas</p>	<p>Facilitar el acceso a gimnasios o actividades deportivas y promover pausas activas.</p>	<p>% de participación en convenios de gimnasio; frecuencia de actividades físicas durante la jornada.</p>	<p>Área de Bienestar / Recursos Humanos</p>	<p>\$8,000,000 anuales</p>
<p>Innovación Organizacional</p>	<p>Fomentar la generación e implementación de iniciativas innovadoras en procesos y proyectos.</p>	<p>Número de propuestas innovadoras presentadas e implementadas.</p>	<p>Departamento de Innovación / Alta Gerencia</p>	<p>\$2,000,000 anuales</p>

Nota: Construcción propia, 2025.



Anexo_D-Plan de Bienestar

PLAN DE BIENESTAR EMPRESA SEGURIDAD JUAN B SOLARTE O LTDA

OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar integral de los colaboradores de Seguridad Juan B Solarte O Ltda, mediante estrategias y programas que mejoren su calidad de vida, fortalezcan su desarrollo personal y profesional, y contribuyan a un clima organizacional positivo.



Anexo_D-Plan de Bienestar

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADOR	RECURSOS	TIEMPOS	AREA DE BIENESTAR	RESPONSABLE
Mejorar la retención de talento y desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer capacitaciones especializadas según el requerimiento de cada área, promover la formación en habilidades blandas y técnicas, ofrecer certificaciones y acceso a plataformas de aprendizaje online 	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar cursos y talleres técnicos específicos para cada área (por ejemplo, marketing digital, programación, gestión de proyectos, etc.). Crear un calendario de capacitaciones con temas relevantes y actualizados, adaptados a las necesidades de la empresa y los colaboradores. Crear Programas de Mentoría y Coaching 	Nº de programas de capacitación creados por área/tema específico. Nº de talleres realizados y participación promedio de empleados.	\$7.000.000	15 de mayo -31 de diciembre 2025	Crecimiento Profesional	Psicólogo Organizacional, Jefe de Talento Humano.
Fomentar la confianza y participación de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> Crear espacios de comunicación abierta como reuniones periódicas con gerencias, buzón de sugerencias y sesiones de feedback 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones abiertas, donde todos los colaboradores puedan hacer preguntas y recibir respuestas claras sobre los objetivos y decisiones de la empresa. Implementar tanto un buzón físico en las instalaciones como una plataforma digital donde los empleados puedan enviar sugerencias o inquietudes 	Número de sugerencias recibidas y aplicadas	\$1.500.000	08 de abril -31 de diciembre 2025	Comunicación organizacional	Gerente, Psicólogo Organizacional, Jefe de Talento Humano y Jefe de comunicaciones.
Aumentar la motivación y compromiso	Implementar programas de incentivos monetarios y no monetarios, reconocimientos públicos, premios por desempeño, menciones honoríficas en reuniones y beneficios exclusivos por logros alcanzados	<ul style="list-style-type: none"> Bonos por desempeño Premios por metas alcanzadas Aumento salarial por logros excepcionales Días libres adicionales Asignar títulos como "Empleado del Mes" o "Líder del Año" para reconocer el esfuerzo y el compromiso. 	Nivel de satisfacción en encuestas internas	\$10.000.000	08 de abril -31 de diciembre 2025	Reconocimiento y Valoración	Gerente, Jefe de Talento Humano, Jefe de contabilidad



Anexo_D-Plan de Bienestar

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADOR	RECURSOS	TIEMPOS	AREA DE BIENESTAR	RESPONSABLE
Reducir el estrés Mejorar el bienestar emocional	<ul style="list-style-type: none"> Implementar programas de apoyo psicológico mediante asesorías individuales y grupales, además de charlas y talleres sobre manejo del estrés, ansiedad y salud emocional 	<ul style="list-style-type: none"> Sesiones de mindfulness o meditación guiada Espacios de descanso con música relajante y aromaterapia. Espacios de conversación y escucha activa para compartir preocupaciones. Actividades de team building (juegos, dinámicas de integración, after office 	Número de colaboradores que acceden a los programas	\$5.000.000	01 de mayo -31 de diciembre 2025	Salud mental y emocional	Psicólogo Organizacional, Jefe de Talento Humano.
Mejorar la calidad de vida de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> Brindar seguro médico integral con cobertura en salud mental y física, implementar un plan de bienestar que incluya acceso a gimnasios, consultas psicológicas, masajes terapéuticos y actividades recreativas como yoga o meditación. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer horarios flexibles o teletrabajo Realizar actividades recreativas y dinámicas de integración. Incluir pausas activas y técnicas de respiración durante la jornada. Implementación de un Seguro Médico Integral 	% de colaboradores que acceden al seguro y lo utilizan. Nº de colaboradores inscritos en el programa de gimnasios.	\$10.000.000	01 de mayo -31 de diciembre 2025	Salud Mental, Físico y Emocional	Gerente, Psicólogo Organizacional, Jefe de Talento Humano
Mejorar la calidad de vida de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> Implementar programas de desarrollo profesional con oportunidades de ascenso, planes de carrera, rotación de puestos y desarrollo de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de Ascenso Capacitaciones en liderazgo (talleres, cursos, coaching) enfocadas en habilidades de gestión, toma de decisiones y comunicación efectiva. Feedback continuo 	% de colaboradores inscritos en el programa de desarrollo profesional. % de empleados que han participado en rotación de puestos.	\$3.500.000	01 de junio -31 de diciembre 2025	Crecimiento Profesional	Gerente, Psicólogo Organizacional, Jefe de Talento Humano

Anexo_D-Plan de Bienestar

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADOR	RECURSOS	TIEMPOS	AREA DE BIENESTAR	RESPONSABLE
Mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	<ul style="list-style-type: none"> Implementar horarios de trabajo más flexibles, opciones de teletrabajo y jornadas laborales reducidas en ciertas circunstancias para mejorar el balance vida-trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Definir un horario flexible Brindar a los empleados la posibilidad de ajustar su horario de trabajo, siempre que se cumplan las metas y responsabilidades. Permitir a los colaboradores trabajar desde casa algunos días a la semana 	% de empleados que utilizan horarios flexibles. % de empleados que trabajan desde casa de manera regular.	\$1.000.000	01 de Junio-31 de diciembre 2025	Flexibilidad y descanso	Gerente, Jefe de Talento Humano, Jefe de tecnología.
Facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilización de horarios para casos especiales como maternidad, estudios, situaciones familiares de emergencia o salud, con permisos remunerados y esquemas de trabajo híbridos 	<ul style="list-style-type: none"> Licencias extendidas por maternidad y paternidad más allá del mínimo legal. Permisos remunerados para citas médicas, exámenes de salud o tratamientos prolongados. Licencias por situaciones familiares de emergencia (hospitalización de un familiar, fallecimientos, etc.). Creación de una sala de lactancia 	% de colaboradores beneficiados	\$8.000.000	15 de abril-15 abril de 2026	Motivación	Gerente, Jefe de Talento Humano
Brindar apoyo en situaciones económicas	<ul style="list-style-type: none"> Programas de apoyo financiero como créditos sin intereses, adelantos salariales, asesoría financiera y planes de ahorro internos 	<ul style="list-style-type: none"> Créditos internos sin intereses para emergencias, educación o compra de vivienda. Descuentos en servicios y productos (seguros médicos, alimentación, transporte, etc.). Programas de recompensas por ahorro o buen manejo financiero. 	Número de colaboradores beneficiados	\$20.000.000	08 de abril -31 de diciembre 2025	Motivación	Gerente, Jefe de Talento Humano, Jefe de contabilidad

Anexo_D-Plan de Bienestar

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	INDICADOR	RECURSOS	TIEMPOS	AREA DE BIENESTAR	RESPONSABLE
Reconocer la lealtad y esfuerzo de los colaboradores	Programa de incentivos por antigüedad y desempeño con beneficios escalonados, reconocimientos a largo plazo y premios especiales para colaboradores con más de 5, 10 y 15 años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> Bonos económicos progresivos a los 5, 10 y 15 años de servicio. Días adicionales de vacaciones según la antigüedad. Acceso prioritario a programas de desarrollo profesional y ascensos. Programas de mentoría, donde empleados con más años guían a nuevos colaboradores. Menciones en reuniones generales por desempeño y compromiso.	Número de incentivos otorgados	\$6.500.000	01 de Junio-31 de diciembre 2025	Motivación	Gerente, Jefe de Talento Humano
Aumentar la motivación y sentido de pertenencia	Realizar eventos de integración como cenas corporativas, viajes de incentivo, actividades recreativas y reuniones informales para fortalecer lazos	<ul style="list-style-type: none"> Cena de fin de año con reconocimientos y premiaciones. Almuerzos o brunchs corporativos para celebrar logros trimestrales. Fiestas temáticas en fechas especiales (aniversario de la empresa, festividades). Torneos internos de fútbol, voleibol, ajedrez u otros deportes. Días de campo o picnic con dinámicas grupales. 	Número de participantes	\$15.000.000	01 de Julio-31 de marzo 2026	Motivación	Gerente, Jefe de Talento Humano

Anexo_E-Memorias de divulgación

ACTA DE SESIÓN DE DIVULGACIÓN	Divulgación de los Productos de la Consultoría para el Fortalecimiento de la Capacidad Institucional
Fecha:	04 de marzo de 2025
Hora:	9:00 am
Lugar:	Modalidad Virtual-Teams
Organización	Empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.
Responsable:	Hassler Jair Arteaga Revelo Estudiante de Consultoría
Asistentes:	Ver lista de asistencia adjunta
1. Objetivo de la Sesión	Divulgar los principales productos y hallazgos de la consultoría, con el propósito de fortalecer la capacidad institucional y garantizar la sostenibilidad de las estrategias propuestas.
2. Desarrollo de la Sesión	<p>Durante la reunión, se presentaron los resultados clave del proceso de consultoría, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico realizado y principales hallazgos. • Estrategias y acciones propuestas dentro del Plan de Bienestar. • Beneficios esperados de la implementación del plan. • Recomendaciones para asegurar la continuidad y éxito del plan en la organización. • Los asistentes participaron activamente, expresando sus inquietudes, sugerencias y aportes sobre la aplicación de las estrategias propuestas.
3. Conclusiones y Acuerdos	<ul style="list-style-type: none"> • Se reafirmó el compromiso de la organización con la implementación del Plan de Bienestar. • Se acordó realizar un seguimiento periódico para evaluar el impacto de las estrategias. • Se estableció la importancia de mantener una comunicación clara y efectiva sobre el avance del plan.
4. Documentación Adjunta	<ul style="list-style-type: none"> • Memorias de la sesión de divulgación con el resumen de los temas tratados. • Lista de asistencia firmada por los participantes.

Anexo_F-Lista de asistencia de divulgación

Listado de Asistencia

No.	Nombre Completo	Cargo	Departamento/Área	Firma
1	Michael Gómez Lenis	Coordinador Recursos Humanos	Recursos Humanos	
2	Daniela Prandoy	Aux. Contable	Contabilidad.	Daniela Prandoy
3	Melina Enríquez G	Contadora	Contabilidad	Melina Enríquez G.
4	Gabriel Gómez	Director operativo	Operativo	
5	Jason Erazo	Aux. Activo	Activo.	JASON ERAZO
6	Alexander Castro	operador de (medio) (medio) Tecnología		
7	Johanny Edward Zancudo R.	Inj. Sistemas	Medios tecnológicos	
8	Elis Ocampo	Supervisor	Operativo	
9	Francisco Benavides	ADMORA	Administrativo	
10				



Anexo_G Acta de Seguimiento Gerencial #1



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Enero 17 de 2025 3:00 p.m.	Fecha/Hora final: Enero 17 de 2025 4:30 p.m.
Lugar de la reunión¹: Virtual-Microsoft Teams	Empresa: Empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.
Proyecto: Diseño de Plan de Bienestar Estratégico para la Empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: Michael Gabriel Gómez Lenis Director de Talento Humano Área de Talento Humano	Consultores: Hassler Jair Artega Revelo Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p><i>Tema:</i></p> <p>1. Primer seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p>El cual tiene objetivo general Diseñar un Plan de Bienestar Estratégico que promueva el bienestar integral, favorezca un ambiente laboral saludable y apoye el desarrollo profesional del Talento Humano para la empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda. resultado del proceso de consultoría.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la situación actual del proceso de talento humano 2. Trabajo de campo 3. Identificación de elementos o factores claves 4. Documentos que soportan la consultoría
--

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

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

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

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

1. Matriz DOFA
2. Informe de investigación de mercados (cliente interno)
3. Factores claves identificados
4. Plan de Bienestar
5. Memorias de la sesión de divulgación
6. Lista de asistencia de la sesión de divulgación

*Descripción de actividades realizadas:***1. Presentación de Avances y Revisión de Productos**

- Análisis de la situación actual del proceso de talento humano: Se presentaron los hallazgos obtenidos por medio la matriz DOFA.
- Trabajo de campo: Se expusieron los resultados de la observación directa en la empresa y la percepción de los empleados sobre el bienestar organizacional.
- Informe de investigación de mercados (cliente interno): Se presentó un análisis basado en encuestas y entrevistas aplicadas a los colaboradores.

Retroalimentación Recibida:

- Se resaltó la importancia de vincular indicadores de medición de impacto en la estrategia de bienestar.
- Se recomendó revisar la viabilidad de implementación de ciertas iniciativas propuestas dentro del plan, considerando restricciones presupuestarias.
- Se enfatizó la necesidad de reforzar la alineación del plan con la cultura organizacional de la empresa.

Ajustes

- Priorización de estrategias: Se ajustó el plan priorizando las iniciativas más viables desde el punto de vista financiero y estratégico.
- Refuerzo en la alineación cultural: Se incluyeron actividades que refuercen los valores organizacionales dentro del plan de bienestar.



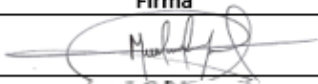
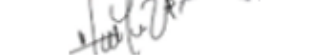
PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

Conclusión

El seguimiento gerencial permitió evaluar el estado actual del proyecto y realizar ajustes estratégicos para garantizar su alineación con los intereses tanto de la empresa como de la universidad. Se espera que los cambios implementados contribuyan a la efectividad del Plan de Bienestar Estratégico, maximizando su impacto en el Talento Humano de Seguridad Juan B Solarte O Ltda.

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Michael Gabriel Gómez Lenis	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Hassler Jair Artega Revelo	Consultor #01. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Carlos Andrés Cañas Castaño	Director del proyecto de consultoría.	

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

Anexo_H Acta de Seguimiento Gerencial #2

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Febrero 07 de 2025 3:00 p.m.	Fecha/Hora final: Febrero 07 de 2025 4:00 p.m.
Lugar de la reunión¹: Virtual-Microsoft Teams	Empresa: Empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.
Proyecto: Diseño de Plan de Bienestar Estratégico para la Empresa Seguridad Juan B Solarte O Ltda.	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: Michael Gabriel Gómez Lenis Director de Talento Humano Área de Talento Humano	Consultores: Hassler Jair Artega Revelo Estudiante Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

1. Segundo seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos

A continuación, se relacionan las actividades realizadas, con los respectivos productos resultados de estas, dando cumplimiento al cronograma y compromisos propios de la consultoría:

1. Matriz DOFA
2. Informe de investigación de mercados (cliente interno)
3. Factores claves identificados
4. Plan de Bienestar
5. Memorias de la sesión de divulgación
6. Lista de asistencia de la sesión de divulgación

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

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

Descripción de actividades realizadas:

1. Presentación de Plan de Bienestar:

- Evaluación del Plan de Bienestar: Revisión de los avances en la implementación de las estrategias propuestas.
- Registro de los temas abordados en la sesión de socialización del plan.

Retroalimentación Recibida:

- Estructurar programas específicos orientados a mejorar la calidad de vida de los colaboradores como el mejoramiento del clima organizacional.
- Establecer indicadores de desempeño para medir el impacto de las estrategias implementadas.

Ajustes:

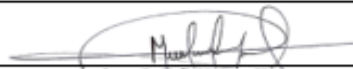

Se hicieron modificaciones en función de los resultados obtenidos y la retroalimentación recibida.

Conclusiones: La dirección valora los avances logrados hasta el momento y destaca el impacto positivo del plan en la motivación del personal. Se reconoce la necesidad de optimizar la comunicación interna y fortalecer el seguimiento de las iniciativas

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

1. Acta de divulgación
2. Certificado de innovación
3. Acta de recibido a satisfacción

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Michael Gabriel Gómez Lenis	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Hassler Jair Artega Revelo	Consultor #01. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

Nombre	Cargo o rol	Firma
Carlos Andrés Cañas Castaño	Director del proyecto de consultoría.	

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

