

PLAN DE BIENESTAR LABORAL PARA LA EMPRESA PUBLIDAY SAS

Informe Final Consultoría Empresarial

MAYERLY JOHANA BRICEÑO GONZALEZ

AHIDE LILIANA QUINTERO AGUIAR

Estudiantes

JUAN CARLOS OSMA ROZO

Director Del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, 25 de octubre de 2024

Tabla De Contenido

Resumen ejecutivo	6
Introducción	8
Fase formulación del problema.....	10
Contexto empresarial	10
Antecedentes de la gestión del talento humano	11
Identificación del problema	11
Fase planeación.....	13
Justificación	13
Objetivos del proyecto	15
Alcance del proyecto.....	16
Marco de referencia	18
Metodología de la consultoría.....	24
Fase implementación y monitoreo de las estrategias.....	30
Desarrollo del plan de trabajo	30
Seguimiento gerencial.....	32
Monitoreo: matriz marco lógico	32
Lecciones aprendidas.....	37
Recomendaciones para la gerencia	38
Referencias.....	41

Datos de registro de consultores del proyecto	45
Anexos	46
Análisis matriz FODA	47
Anexos.....	67

Tabla 1. Alcance del proyecto	18
Tabla 2. Marco normativo.....	23
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto	29
Tabla 4. Matriz Marco Lógico	34
Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría	36



Lista de ilustraciones

Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i>	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i>	16
Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i>	26
Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i>	29



Resumen Ejecutivo

Publiday SAS, es una empresa con gran trayectoria en el mercado del marketing y la publicidad, esta empresa es el objeto de estudio de la consultoría, ya que enfrenta la problemática de no contar con un plan de bienestar laboral, porque los directivos no han destinado recursos específicos para este fin, por desconocer la importancia de éste para la empresa, además que el personal a cargo no cuenta con la formación adecuada para elaborarlo. Esta consultoría tiene como objetivo diseñar una propuesta de plan de bienestar laboral que aporte para mejorar la eficiencia y la eficacia del talento humano de la empresa, se desarrolla con una metodología de investigación de tipo descriptiva, con un enfoque cualitativo que permite generar resultados importantes para la elaboración del plan de bienestar.

Para llevar a cabo el proceso se estableció la realización de las siguientes actividades: análisis detallado del contexto del área de talento humano, realización del trabajo de campo, identificación de los factores fundamentales y socialización de los resultados para fortalecer la capacidad institucional y el seguimiento gerencial.

La consultoría realizada en Publiday SAS contribuyó, además, con una serie de aprendizajes que permitieron consolidar el proceso; la apertura de la empresa para fortalecer su cultura organizacional, la participación de todos y cada uno de los colaboradores que permitieron la identificación de necesidades específicas del equipo. Sin embargo, se presentaron algunos desafíos como la asignación de recursos, la falta de estructuras formales para la gestión del bienestar y la necesidad de un mayor compromiso de la gerencia para la asignación de recursos que permitan que el plan sea sostenible lo que permite que la empresa desarrolle estrategias más efectivas para optimizar el clima laboral y potenciar el desempeño de sus colaboradores.

Palabras clave: Bienestar, salud, plan, planificación, clima laboral

Publiday SAS is a company with extensive experience in the marketing and advertising market. This company is the subject of this consultancy study. It faces the problem of not having an employee wellness plan. Management has not allocated specific resources for this purpose, ignoring its importance to the company, and its staff lacks adequate training to develop one.

This consultancy aims to design a proposed employee wellness plan that will contribute to improving the efficiency and effectiveness of the company's human talent. It is developed using a descriptive research methodology with a qualitative approach that generates important results for the development of the wellness plan.

To carry out the process, the following activities were established: detailed analysis of the human talent area context, fieldwork, identification of key factors, and dissemination of the results to strengthen institutional capacity and managerial follow-up.

The consultancy carried out at PUBLIDAY SAS also contributed a series of lessons learned that allowed the process to be consolidated. The company's openness to strengthening its organizational culture and the participation of each and every employee allowed for the identification of the team's specific needs. However, some challenges arose, such as resource allocation, the lack of formal structures for well-being management, and the need for greater management commitment to allocate resources to ensure the plan's sustainability. This allowed the company to develop more effective strategies to optimize the work environment and enhance employee performance.

Keywords: Well-being, Health, Plan, Planning, Work environment

En la actualidad uno de los factores que se identifican como fundamentales para lograr mejores y mayores niveles de productividad y competitividad en las empresas es lo relacionado con bienestar laboral, clima y cultura organizacional, gestión de talento humano y desarrollo organizacional, para crear un entorno efectivo.

El bienestar laboral es resultado de un entorno en el que los colaboradores se sienten motivados, valorados y así logran su máximo potencial, lo que se ve reflejado en el éxito de la organización. “Los administradores deben asumir también la responsabilidad de cuidar el estado general de salud de los colaboradores, incluso su bienestar psicológico (Chiavenato, 2020) En la obra el autor aborda el bienestar laboral desde una perspectiva integral, que incluye tanto el entorno físico como el emocional, social y psicológico de los empleados.

En el campo de la consultoría, el marketing y la publicidad, el capital humano se ve inmerso permanentemente en situaciones de presión por la inmediatez de presentar propuestas, el asumir riesgos en la toma de decisiones, se requieren ambientes donde se tenga la libertad y la seguridad de contar con respaldo de los niveles directivos.

En este contexto, el bienestar de los empleados no es solo una responsabilidad social, sino una estrategia fundamental para el crecimiento y la sostenibilidad de la organización. Tener un entorno laboral saludable contribuye en fomentar la creatividad, la lealtad y el compromiso con los equipos de trabajo, con su crecimiento personal y profesional. (BOLIVAR, 2024)

Para la presentación de este proyecto, es importante resaltar que se deben seguir unos pasos importantes, iniciando por la fase de formulación del problema, en este momento se debe presentar todo lo relacionado a la empresa, procesos, actividades, referencias y el contexto que se relaciona directamente con el objeto de estudio de esta consultoría, seguidamente es

fundamental que quede clara, la justificación, los objetivos, el alcance y la metodología que se implementará en el desarrollo de esta consultoría, esto constituye la fase de planeación, para continuar el proceso de implementación y el monitoreo de las estrategias con el respectivo plan de trabajo y el seguimiento se conformará en la tercera fase, en la etapa final se abordarán los resultados obtenidos, el aprendizaje y recomendaciones sugeridas por la gerencia, en lo concerniente en las fases de cierre y resultados.



Fase Formulación del Problema

En el proceso de desarrollo para iniciar el proyecto se identifica el problema de la empresa PubliDay SAS de acuerdo al planteamiento con la línea de consultoría por implementar. Cabe resaltar que es importante identificar y delimitar el objetivo del proyecto basado en la solución de un problema central, lo que permitirá guiar y orientar la intervención de la consultoría.

Contexto Empresarial

PubliDay sas es una agencia especializada en comunicaciones, mercadeo y publicidad, con más de catorce años de experiencia en instituciones del Estado, empresas y organizaciones a nivel nacional y regional. Que presta sus servicios en comunicación corporativa, digital, estudios de marketing, desarrollo y operación de campañas, investigación y sondeos a través de mediciones cualitativas y cuantitativas con la capacidad de acción y respuesta que se requiere para hacer crecer a los clientes y sus marcas en un entorno de alta competitividad,

PubliDay sas tiene su sede principal en la ciudad de Bogotá en la dirección calle 118 19-52 oficina 204 cuenta con un recurso humano de nueve personas, entre ellos el director general, director creativo, director de mercadeo, secretaria, diseñador gráfico, estratega, director de comunicaciones y un mensajero.

Gracias al alto nivel del equipo profesional que la conforma, conocimiento sólido del mercado y una clara visión para generar estrategias ganadoras ha logrado grandes resultados para sus clientes, con la capacidad de acción y respuesta que se requiere para hacer crecer a los clientes y sus marcas en un entorno de alta competitividad. (PubliDay sas, 2014)



Antecedentes de la Gestión del Talento Humano

La empresa PubliDay SAS no cuenta con un plan de bienestar laboral, entre los hallazgos que se han identificado se pueden señalar los siguientes: trabajadores en situaciones de estrés, ocasionado por la presión constante en el cumplimiento de metas, debido a las extensas jornadas laborales sin espacios de descanso y por su modalidad de trabajo presencial, presentan dificultades al interior de su núcleo familiar, además de problemas como la ansiedad y el agotamiento.

Los niveles de comunicación al interior de los equipos de trabajo no son fluidos y es una causal de conflictos, por otra parte, las ideas y propuestas que se plantean tienen dificultad en la integración de las mismas.

Si bien se han adelantado algunas capacitaciones para cualificar el nivel profesional, en lo referente a la gestión de las capacidades humanas este proceso no se ha llevado a cabo. El director general de la empresa junto con la ayuda de la asistente administrativa son quienes se encargan de todos los procesos relacionados a la gestión humana y bienestar laboral, en entrevista realizada al director general manifiesta que lo que se lleva a cabo como proceso de fortalecimiento de relaciones interpersonales en el equipo de trabajo, son unas celebraciones puntuales donde se reúnen en un espacio de esparcimiento y recreación, como la celebración de la fiesta de navidad, fin de año, cumpleaños y dos sábados al año que programan agenda de recreación, como también es muy importante el mes del amor y la amistad donde se reúnen y juegan al amigo secreto, esto lo hacen con el fin de fortalecer sus lazos de amistad y relación interpersonal. (ZUÑIGA, 2024)

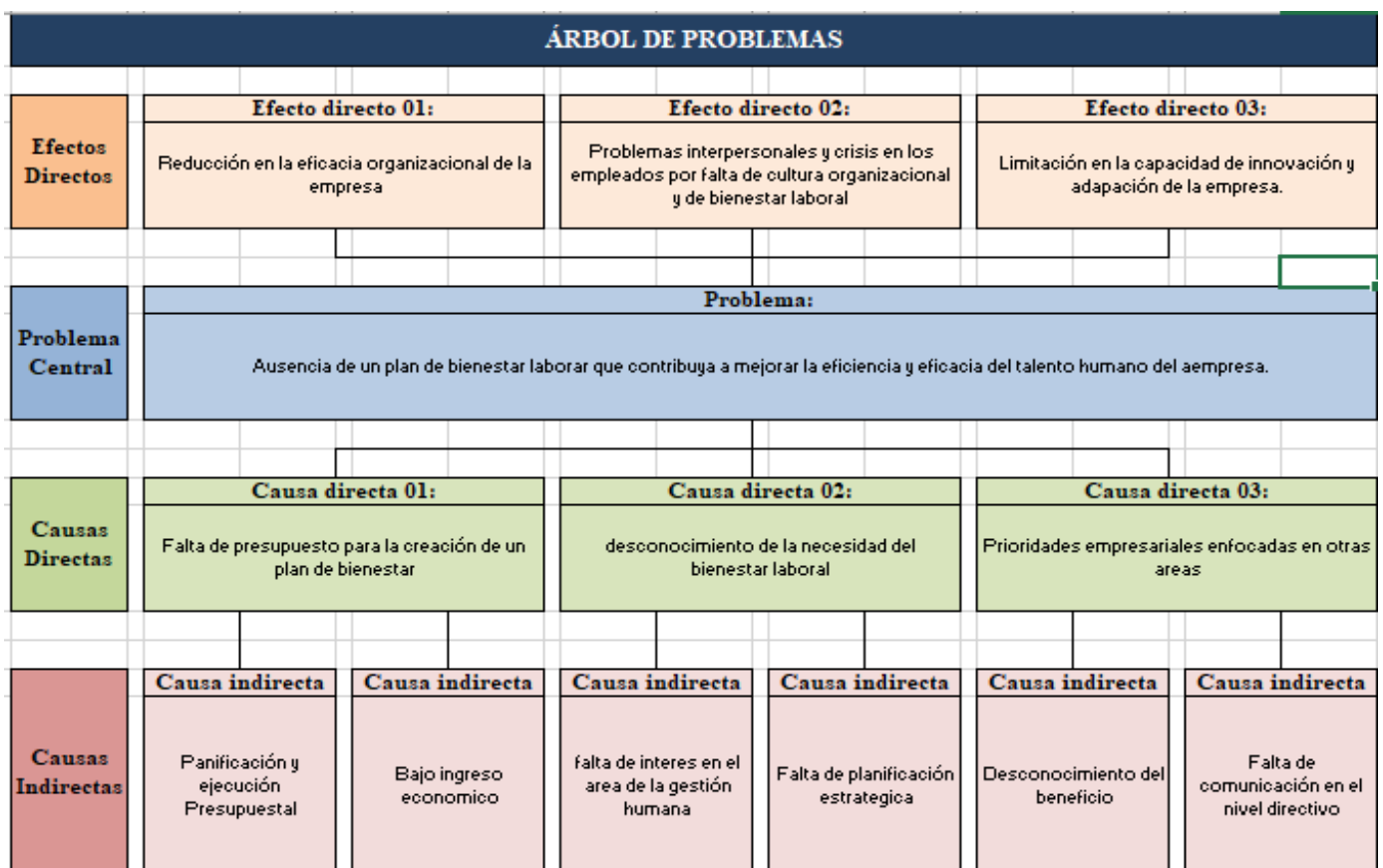
Identificación del Problema

Posteriormente se identifiquen las oportunidades para implementar la intervención en la empresa, se focaliza el único problema central identificado que va a ser intervenido a través



de la consultoría mediante el árbol de problemas (Tabla 1). Esta grafica recopila información, en el cual se utiliza un mecanismo de relaciones y causas que permite identificar la estructura del árbol, lo que permite esquematizar las variables que se presenten en las distintas problemáticas encontradas. Por ello es importante plantear el siguiente interrogante ¿Cómo proponer un plan de bienestar laboral para la empresa PubliDay SAS?

Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota: Construcción propia, [2024].

Fase Planeación

Después de identificar la problemática evidenciada según el diagnóstico previo se definen los objetivos, seguidamente se debe constituir el alcance del proyecto y se plantea la metodología requerida para dar cumplimiento según la finalidad de la consultoría.

Justificación

La empresa PubliDay SAS es una empresa con una amplia trayectoria en el área de comunicación, publicidad y mercadeo, empresa que día a día se ha consolidado con proyección internacional gracias a sus resultados, pero es importante resaltar que la empresa aun no desarrolla todo su potencial ya que los constantes cambios de personal han generado incertidumbre e inseguridad en el cumplimiento de metas de la empresa. En este trabajo de consultoría se desarrolla un objetivo general que es establecer un plan de bienestar a esta empresa de marketing, de tal manera, desde un diagnóstico se identifican las falencias relacionadas con la gestión del talento humano, esta falta de gestión ha impactado negativamente a los empleados y su entorno tanto laboral como familiar.

No existe un plan de bienestar en la empresa, sus directivos tienen otras prioridades, dentro de su proceso de planeación no se han destinado recursos para esta finalidad y por el tamaño de la misma el personal con el que cuenta para llevarlo a cabo es insuficiente, como también sin formación para desarrollar esta actividad. (Universidad de Barcelona, 2023)

De esta manera este trabajo de consultoría es de vital importancia para esta empresa, que ve como desde un plan de bienestar para los trabajadores, enfocado desde la cultura y clima organizacional es un pilar fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa y a su vez generando el bienestar colectivo para el desarrollo personal, profesional y en su entorno, que así mismo redunde en el aspecto de productividad y rentabilidad de la empresa.



Para identificar la problemática que se evidencia en PubliDay SAS se realizó un árbol de problemas, el cual generó como resultado que las causas indirectas que generan la problemática es la falta de planificación, la baja rentabilidad, lo que conlleva a la falta de presupuesto para la creación de un plan de bienestar que atienda las necesidades de la empresa. La planta administrativa es reducida, y con ello la falta de personal capacitado, como causa también evidenciada se encontró el desconocimiento de beneficios y la falta de comunicación entre los directivos de la empresa, ya que se da prioridad a otras áreas.

Lo que da muestra de que no existe un plan de bienestar laboral, esto genera una serie de efectos a nivel de eficacia organizacional, baja retención del personal y limitación en la capacidad de innovación y adaptación. Es por ello que se plantean unos objetivos para abordar de manera específica cada uno de estas problemáticas.

Realizar una planificación presupuestal donde se incluya un plan de bienestar laboral como también capacitar al personal responsable de la gestión y supervisión de las iniciativas de bienestar, por último, integrar el bienestar laboral como un área de estrategia dentro de la misión y visión.

Estos objetivos complementan la propuesta para la empresa PubliDay de proponer un plan de bienestar que tenga como fin incrementar la eficacia y la innovación en los trabajadores, también establecer una cultura organizacional que priorice el bienestar y la salud laboral, con ello incrementar políticas que propicien la salud mental y física de los trabajadores.



Objetivos del Proyecto

Es fundamental establecer la finalidad general de la consultoría a partir del diagnóstico y el análisis de la situación en la que se encuentra la empresa, identificando de manera clara y precisa los problemas de la población por intervenir y priorizando el problema central que será abordado por el proyecto. Esta fase se realiza a través del resultado del árbol de problemas

Objetivo General

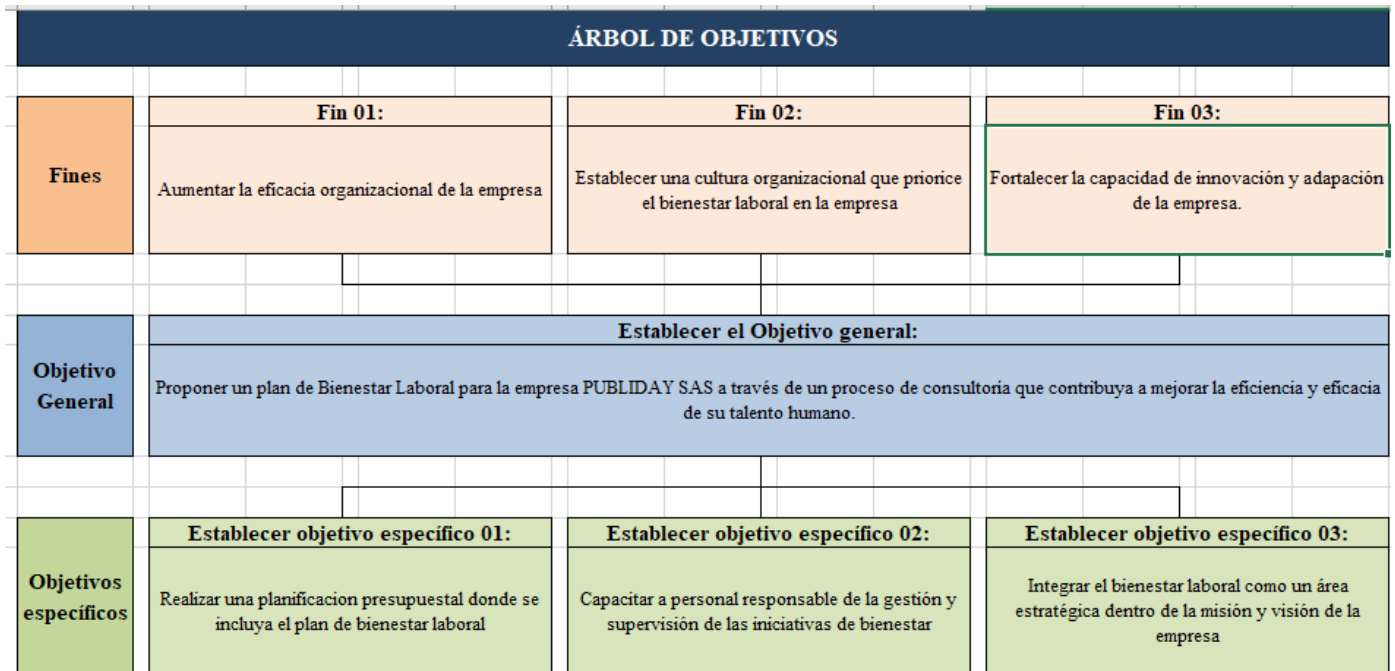
Proponer un plan de bienestar laboral para la empresa PubliDay SAS a través de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano.

Objetivos específicos

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



Ilustración 2. Árbol de objetivos



Nota: Construcción propia, [2024].

Alcance del Proyecto

En el alcance del proyecto se establece y delimita hasta donde llega el proyecto, su finalidad, como también las distintas actividades y los productos que durante el proceso se van desarrollando en la propuesta de consultoría, en cada planteamiento que se va desarrollando en los resultados para el cumplimiento del objetivo general, por ello cada objetivo específico propuesto compone un compromiso por desarrollarse en la consultoría y se relaciona de manera directa con uno o varios resultados como evidencia para su fin

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 clave	C	Factores clave identificados
		D	Plan de bienestar laboral
4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	E	Memorias de la sesión de divulgación
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación
5	Seguimiento gerencial	G	Acta de seguimiento gerencial No 1
		H	Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, [2024].

Marco de Referencia

Es fundamental tener en cuenta que para abordar de mejor manera la problemática y el proceso de intervención del proyecto, se presentan a continuación los conceptos principales y los modelos referentes en lo que se basa la propuesta de intervención de la presente consultoría en la empresa PubliDay SAS.

Marco Teórico

Hoy por hoy las sociedades han ido evolucionado para lograr conseguir un equilibrio en las distintas formas de coexistir en todos los espacios de la vida; laboral, familiar y social, la formalización laboral con los años ha sido tema de debate en los Estados y todos los niveles económicos especialmente en la era de la globalización, los avances en materia de derechos laborales ha sido el resultado de distintos procesos enfocados en la mejora constante en la relación calidad de vida y entorno laboral.

Uno de estos avances importantes es la creación de leyes y formalización a través de entidades estatales que velan por el cumplimiento de esos derechos, en Colombia el ministerio del trabajo es quien se encarga de vigilar y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores ya sea en el entorno público o privado, Colombia ha tenido grandes avances a nivel latinoamericano en reglamentar la importancia de la vida laboral con el bienestar del individuo, a través del código sustantivo del trabajo bajo el decreto 2663 DE 1950 que tiene por objeto, que se pueda implementar la justicia en las distintas formas de relacionamiento que se van generando entre los contratantes y los trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Sistema Unico de Información Normativa) crea unas garantías para el cumplimiento del empleador hacia los trabajadores, lo que permite y promueve la estabilización laboral, familiar y social para los trabajadores. Es por ello fundamental que las empresas comprendan la importancia de formalizar y ejecutar los planes de bienestar laboral



para sus empleados, ya que esto promueve la eficacia, la eficiencia, la satisfacción, salud mental y el desarrollo del proyecto de vida.

Siguiendo la teoría de Abraham Maslow sobre la motivación humana en la que propone que la motivación de las personas se fundamenta en un sistema de insuficiencias y causas que determinan los comportamientos de los humanos (Frederick, 2019)

Este sistema equilibra cinco fuerzas o complementos de necesidades, que se considera desde un orden cronológico de manera ascendente de tal manera que priorice su nivel de importancia para sobrevivir y la capacidad de determinar sus comportamientos. (Quintero, 2007) Según Maslow (1943), esto es lo que le permite al hombre satisfacer sus necesidades básicas, cuando el hombre tiene seguridad en que están cubiertas sus necesidades va modificando su comportamiento. Estas cinco categorías se clasifican de la siguiente manera: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización.

Necesidades Fisiológicas: Estas necesidades son biológicas, pues hacen siempre referencia a la capacidad de supervivencia del individuo, con lo cual se plantea como necesidad básica, el respirar, dormir, hidratarse, alimentación, sexualidad y amparo. (Quintero, 2007)

Necesidades De Seguridad: La primera necesidad que debe ser compensada y brindar sensación de estabilidad es la necesidad fisiológica, seguidamente está la necesidad de seguridad esta se conoce cuando se surte la necesidad que promueve la seguridad del individuo, proteger, estabilidad y organización (Europeo, 2019) En estas se reconocen sucesos como la seguridad en materia de empleabilidad, ingresos económicos, la familia, el bienestar en salud, y la protección al pleno desarrollo (Quintero, 2007)

Necesidades De Amor, Afecto Y Pertenencia: Es importante resaltar que si las necesidades básicas mencionadas anteriormente se encuentran en estabilidad, seguidamente la necesidad importante para el individuo es el afecto, la vinculación, el sentirse miembro de un espacio social que le genere seguridad y sentimiento de pertenencia, es una de las principales

necesidades que el hombre manifiesta en el espacio diario cuando se plantea un proyecto de vida a realizar, una manera de vivir y estar en medio de su grupo social (Quintero, 2007)

Necesidades De Estima: En el cubrimiento de las necesidades anteriores cuando se está en un nivel de satisfacción, el ser humano presenta otro tipo de necesidades, estas un poco más al ser, autoestima y reconocimiento personal, lograr particularmente sus metas y desafíos promueve el desarrollo personal al sentirse satisfecho, eleva su autoestima cuando siente que la sociedad lo reconoce, respeta y valora, cuando esta necesidad se puede cubrir el humano tiende a sentir la sensación de seguridad, en un espacio de la sociedad donde se siente útil e importante para el bienestar colectivo, cuando sucede lo contrario a esto el individuo presenta serios problemas de inferioridad, poco valor y pérdida del sentido de vivir (Quintero, 2007).

Necesidades De Auto-Realización: El ser humano a medida que ha ido evolucionando en su entorno y modo de vida, tiende a buscar su bienestar total, en el cual todas sus necesidades están cubiertas, en este punto se encuentra la necesidad de la auto realización, esta es la respuesta al individuo de la búsqueda de sus propósitos y la razón del estar o ser, cumplir con su potencial promoviendo sus razón y conocimiento al logro de esos objetivos planteados. (Quintero, 2007).

Teniendo en cuenta la teoría de Maslow sobre la motivación del hombre es fundamental que se entienda la importancia del bienestar laboral dentro del ambiente laboral, con ello, la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional para que la vida laboral y la eficacia de la empresa puedan lograr las metas a futuro y la estabilidad de la organización.

Bienestar Laboral: Según Arrieta (2019)., El bienestar laboral se define como la agrupación de estrategias que se implementan para buscar mejorar las condiciones en la vida, en el espacio laboral, donde se prioriza al núcleo familiar y el entorno social. (Arrieta, 2019) Arenas (1993) manifiesta que el bienestar laboral es una necesidad importante en las empresas, ya que esto permite que los trabajadores tengan beneficios y derechos que garanticen su

mínimo de vida es una oferta de servicios para generar espacios de clima organizacional favorables para todos quienes hacen parte de dichas organizaciones. (Arrieta, 2019).

Comportamiento Organizacional: Según Chiavenato (2009)., el comportamiento organizacional se define como un espectro del conocimiento humano, el cual es minuciosamente perceptivo a ciertas características de las empresas, el entorno en el que se desempeñan. Es por ello, que se define como el campo que necesariamente depende de las eventualidades y las situaciones, así como de la percepción que existe de acuerdo a la empresa u organización, su estructura organizacional para que se acoja como escenario para las disposiciones y los procedimientos. (Chiavenato, 2009)

Gestión Del Talento Humano: Para Chiavenato (2020)., la gestión del talento humano, es el termino para definir también a las personas, ya que el gran valor de las organizaciones es el capital humano, su nivel cultural y el ánimo del día a día que promueve vitalidad y creatividad en el talento humano de toda organización.

Para Chiavenato gestionar el talento humano es fundamental, que se tengan consolidadas estrategias claras y concretas para promover sus áreas de trabajo, esto debido a que los cambios en el talento humano promueven transformaciones, por ello es importante que en sus aspectos conceptuales e intangibles sea distinta y propositiva dentro del área de talento humano más allá de su configuración tradicional. (Chiavenato, 2020).



Marco Normativo

Tabla 2. Marco normativo

Normatividad	Objeto de la norma
DECRETO 2663 DE 1950 CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	OBJETO. Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y los colaboradores, que crean juntos un correlaciona miento para la realización armónica del trabajo en lo financiero y bienestar social. (Sistema Unico de Información Normativa)
DECRETO 1083 DE 2015 TITULO 10	TITULO 10 SISTEMA DE ESTIMULOS ARTÍCULO 2.2.10.1 Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Función Pública)
DECRETO 614 DE 1984	OBJETO Determina las bases de organización y dirección gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en Colombia para la posterior construcción de un Plan Nacional unificado en el área de la prevención de los incidentes y enfermedades relacionadas en el ambiente laboral y en el del progreso de las condiciones del espacio laboral. (Función Pública, 2002)
LEY 1010 DEL 23 DE ENERO DE 2006	(Alcaldía Mayor de Bogotá) Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

DECRETO 1567 DE 1998	Objeto: Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el acumulado coherente de políticas, planes, habilidades legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. (COLOMBIA, 2010)
ONU DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS: ART. 23 DERECHO AL TRABAJO	ART. 23 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (NACIONES UNIDAS, 1948)
OIT: PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO 1998	Declaración de la OIT 1998 Principios y derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral, expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar

y defender los valores humanos. Fundamentales. Los valores de vital importancia para la vida en el plano económico y social. (OIT, 2022)

Nota: Creada con base en la normatividad asociada, [2024].

Metodología de la Consultoría

Para el desarrollo de la consultoría del plan de bienestar laboral en PubliDay SAS, se emplearán los mecanismos y enfoques metodológicos Project Management Body of Knowledge (PMBOK) y Marco Lógico, adaptándolas a las particularidades de cada empresa y cada una de las insuficiencias que han sido identificadas. A continuación se describe cómo se aplicarán estas metodologías en el proyecto.

El PMBOK Project Management Body of Knowledgees (2021) una pauta que desarrolló el Project Management Institute (PMI) que engloba las principales habilidades, estándares y metodologías en la gestión y promoción de proyectos, ya que proporciona un referente para la planificación, ejecución, control y cierre de proyectos. "El cuerpo de conocimientos de gestión de proyectos (PMBOK Guide) representa el marco para lograr la entrega de valor a través de la gestión de proyectos, enfatizando principios y dominios adaptables para diferentes contextos y necesidades" (Project Management Institute, 2021)

La matriz de marco lógico (MML) es una herramienta metodológica utilizada para la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos, esta organiza de manera ordenada los objetivos, indicadores, medios de verificación y supuestos de un proyecto. Este instrumento facilita visualizar las relaciones causa-efecto y las condiciones necesarias para la ejecución exitosa de las actividades y el logro de los objetivos. (CEPAL, 2005)

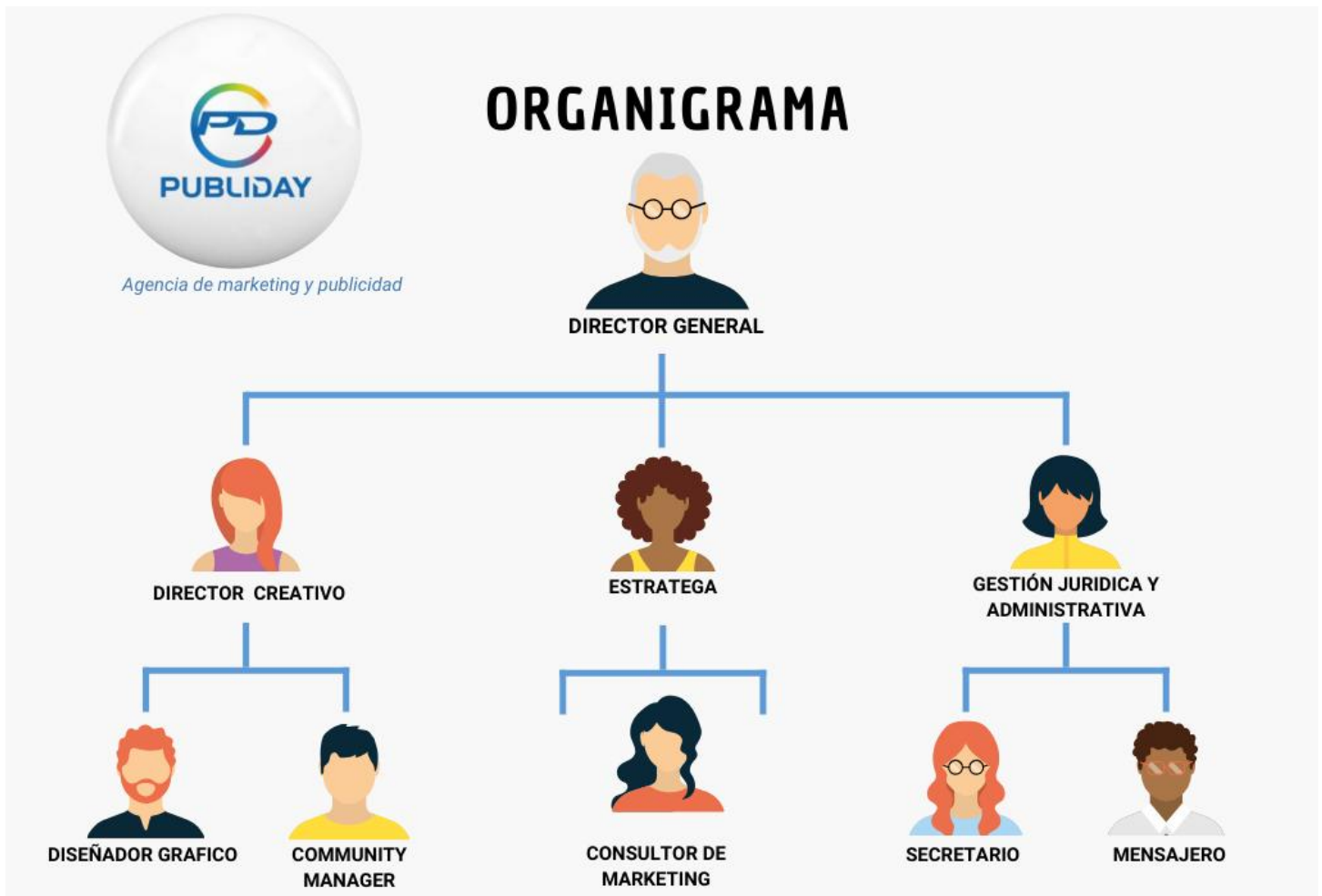


Población

La población a intervenir en la consultoría teniendo en cuenta que PubliDay SAS tiene una estructura organizacional pequeña, afín con su tamaño y enfoque de negocio. La empresa cuenta con un equipo de 9 empleados, distribuidos en diferentes áreas que permiten el desarrollo de los servicios. La empresa cuenta con un gerente general, un director creativo, un consultor de marketing, un estratega, un community manager, un diseñador gráfico, un subgerente jurídico y administrativo, una secretaria y un mensajero. Estos colaboradores prestan sus servicios en áreas específicas que responden directamente a las necesidades de la empresa, como la comunicación, el diseño y la estrategia de marketing, y que están bajo la dirección y supervisión del director general, donde las tareas y responsabilidades se asignan según la especialización de cada área. La interacción entre cada uno de los actores es clave para la ejecución exitosa de cada tarea, pero la comunicación y la cooperación entre cada uno requiere ser fortalecida para mejorar las relaciones y los resultados que permitan contribuir con el éxito de la empresa (Lopez, 2004)



Ilustración 3. Estructura Organizacional



Nota: (PubliDay sas, 2014)

La Subdirección jurídica y administrativa será la dependencia responsable de coordinar con el equipo consultor la elaboración del plan de bienestar laboral en PubliDay SAS, la gestión de recursos humanos, incluyendo las tareas de bienestar, están a cargo de la subgerente administrativa, quien es la encargada del área de administración y jurídica de la empresa. Puesto que no existe un área específica de talento humano, la subdirección administrativa liderará el proyecto con apoyo del Gerente general, que tiene la última palabra en la toma de decisiones estratégicas y destinar los recursos necesarios para el desarrollo de la consultoría. Además, los directores de cada área, tendrán un papel fundamental, garantizando que los beneficios del bienestar laboral lleguen a todos los colaboradores de la empresa.

El plan de bienestar laboral impactará a toda la empresa, dado que la estructura organizacional de PubliDay SAS es pequeña y todos los colaboradores, tanto directivos como operativos, se beneficiarán del mismo. En total, los 9 empleados que conforman la empresa deben estar involucrados en el proyecto, ya que la consultoría buscará mejorar las condiciones laborales de todos y cada uno de los empleados de la empresa, con actividades que incluyen capacitación, recreación y estrategias para reducir el estrés y fomentar una mejor comunicación interna. Lo que se pretende es que cada empleado, sin importar su nivel jerárquico, se beneficie del plan de bienestar laboral y así mejorar su ambiente laboral y su desarrollo tanto profesional como personal.

Stakeholders

Para asegurar el éxito de la consultoría, es necesario identificar a las personas dentro de PubliDay SAS que estarán involucradas directa o indirectamente en el desarrollo e implementación del plan de bienestar laboral. El proceso de identificación de Stakeholders implica involucrar todas las personas relevantes dentro de la organización cuya participación impactará el desarrollo y resultados del mismo, entendiendo sus roles, intereses y el impacto que tendrán en el éxito del proyecto. (Ríos, 2008).

Una herramienta para gestionar los Stakeholders es la Matriz RACI, que permite clasificar y jerarquizar a las personas de la organización involucradas en el proyecto de acuerdo a su rol. Con esta matriz, el equipo consultor puede garantizar que los Stakeholders se comprometan y que opiniones y demandas sean tomadas en cuenta durante todo el proceso.



Tabla 3. Matriz RACI del proyecto

RACI				
Actividad	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	Consultores	Gerente General	Subdirector administrativo	Todos los empleados
Trabajo de campo	Consultores	Gerente general	Subdirector administrativo	Directores de área
Identificación de elementos o factores clave	Consultores	Subdirector administrativo	Todos los empleados	Gerente general
Documentos que soportan la consultoría	Consultores	Gerente general	Subdirector administrativo	Gerente general
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	Consultores	Subdirector administrativo	Consultores	Gerente general
Seguimiento gerencial	Consultores	Gerente general	Subdirector administrativo	Todos los empleados

Nota: Construcción propia, (2024)

Plan de Trabajo

Seguidamente, se presenta el plan de trabajo con las actividades a realizar en la empresa PubliDay SAS en el marco del proyecto de consultoría, con ella se presenta también la propuesta de cronograma por ejecutarse en la fase de implementación.

Ilustración 4. Plan de trabajo

PLAN DE TRABAJO		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7			
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL																													
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto																												
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato																												
0.3	Generación del contrato																												
0.4	Firma del acta de inicio																												
0.5	Radicar contrato firmado en área jurídica																												
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA																													
1.1.	Idea del proyecto.																												
1.2	Árbol de problemas.																												
2. PLANEACIÓN																													
2.1	Objetivo General.																												
2.2	Justificación.																												
2.3	Alcance.																												
2.4	Población.																												
2.5	Marco de referencia.																												
2.6	Plan de trabajo.																												
3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN																													
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.																												
3.1.1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano																												
3.1.2	Trabajo de campo																												
3.1.3	Identificación de elementos o factores clave																												
3.1.4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional																												
3.2	Seguimiento gerencial.																												
3.3	Presentación de informes.																												
3.4	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico																												
4. CIERRE																													
4.1	Informe de cierre y entregables.																												
4.2	Lecciones aprendidas.																												
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																												

Nota: Construcción propia, [2024].

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

En esta etapa, cabe resaltar que se realizará la intervención al interior de la organización PubliDay SAS, arrojando resultados o productos que se puntualizaron anteriormente en el alcance del proyecto. Los productos y entregables se detallarán al finalizar este informe. Este espacio tiene como propósito proporcionar una aclaración sobre el procedimiento, donde se circunscriben las actividades clave, como; resaltar el análisis de la situación actual del proceso de talento humano, la realización de trabajo de campo, la identificación de elementos o factores clave, la divulgación de los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional, así como el seguimiento gerencial.

Desarrollo del Plan de Trabajo

Seguidamente, se da muestra de las acciones que se realizaron en el proceso del plan de trabajo del proyecto de consultoría, los procedimientos de intervención que se realizan certifican que la innovación en la gestión empresarial implementada satisface las especificaciones del proyecto de consultoría.

Después de realizar un diagnóstico sobre la situación de la empresa PubliDay SAS en los procesos de talento humano, se evidenció que no cuenta con un plan de bienestar laboral, según el diagnóstico que se ha identificado se pueden señalar los siguientes:

- Trabajadores en situaciones de estrés, ocasionado por la presión constante en el cumplimiento de metas, debido a las extensas jornadas laborales sin espacios de descanso.
- Problemas como la ansiedad y el agotamiento.
- Los niveles de comunicación al interior de los equipos de trabajo no son fluidos y es una causal de conflictos.
- Las ideas y propuestas que se plantean tienen dificultad en la integración de las mismas.



Para proponer el plan bienestar de la empresa se realizó un análisis de la situación actual del proceso de talento humano, donde se pudo identificar las dificultades y problemáticas que tiene la empresa lo que dejó como resultado una matriz DOFA donde a través de esta herramienta se realizó un análisis detallado para identificar las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que tiene PubliDay, este resultado marca la hoja de ruta de la formulación del plan de bienestar laboral (ver anexo 1 matriz DOFA).

Seguidamente se realizó en el marco de las actividades para la realización del plan de bienestar se desarrolló el método de trabajo de campo, el cual permitió recopilar información importante del proceso del talento humano al interior del equipo de trabajo, mediante la observación y entrevista abierta a los trabajadores lo que finalmente dejará como resultado un informe de investigación de mercados (ver anexo B informe de investigación de mercados).

Con lo realizado anteriormente se pretende realizar un análisis de Identificación de elementos o factores clave que permitan presentar un documento con esos elementos que son importantes para la consultoría, planificación y ejecución del plan de bienestar laboral (ver anexo C factores o elementos clave identificados) Seguidamente, cuando se obtenga la identificación de los factores clave se presentarán los documentos que soportan la consultoría a través de documentos que dan respaldo a las soluciones identificadas como potencialmente efectivas según la problemática que se han evidenciado anteriormente mediante el diagnóstico y método de investigación del trabajo de campo (ver anexo D documentos con las soluciones identificadas).

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizará la divulgación de los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional, esto se entregará como resultado mediante las memorias de divulgación que serán compartidas (ver anexo E Memorias de divulgación).



También se realizará seguimiento gerencial a través de actas de seguimiento hecho con la empresa, se realizarán dos actas que se entregarán como producto final (ver anexo F acta gerencial N°1) (ver anexo G acta gerencial N°2

Seguimiento Gerencial

Durante la gestión del proyecto, cuyo objetivo es la propuesta de un plan de bienestar laboral para PubliDay S.A.S., el gerente de la organización realiza dos tiempos de seguimiento a lo largo del proceso de consultoría. Estos dos tiempos se documentan en actas de seguimiento, que forman parte fundamental de los registros del proyecto.

- (Ver Anexo [H]-2023-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 01)
- (Ver Anexo [I]-2023-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial# 02).

Matriz Marco Lógico

La evaluación es un proceso continuo de monitoreo y control que se lleva a cabo durante todo el proyecto, a la par de su ejecución. Su objetivo es hacer un seguimiento del progreso y desempeño, asegurándose de que se esté cumpliendo con lo planificado. Por esta razón, se detallan las actividades realizadas en comparación con las tareas establecidas en el plan de trabajo, las cuales corresponden a cada etapa de la consultoría. Se organiza la información en una matriz que resuma los aspectos clave del proyecto, utilizando una estructura vertical (Actividad – Resultado – Propósito – Fin) y horizontal (Resumen narrativo – Indicador – Verificación – Supuesto), identificando los indicadores de los resultados alcanzados a lo largo de la implementación del proyecto.



Tabla 4. Matriz Marco Lógico

MATRIZ MARCO LÓGICO				
Resumen	Narrativo del	Indicador	Medio de verificación	Supu esto
Objetivo				
Fin	Aumentar la eficacia organizacional de la empresa	% de incremento de la productividad	Informes de gestión	Se aumenta la eficacia de la organización
	Establecer una cultura organizacional que priorice el bienestar laboral de la empresa	% índice de satisfacción laboral	Encuesta de clima organizacional	Trabajadores reportan satisfacción en encuestas
	Fortalecer la capacidad de innovación y adaptación de la empresa	Medición de iniciativas y proyectos de innovación ejecutados	Informe de recursos humanos sobre implementación y capacitación	La empresa cuenta con apoyo en la implementación de innovación
Propósito	Proponer un plan de Bienestar Laboral para la empresa PubliDay SAS a través de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano.	% de rendimiento laboral	Encuesta de productividad antes y después de implementar el plan de bienestar	Los trabajadores muestran mejora en el entorno laboral y aumento de productividad en la ejecución de metas
Componentes	Establecer un diagnóstico por medio de una matriz FODA que sirva de	% de la empresa analizada en el diagnóstico	Informe de la matriz FODA	Información detallada y precisa sobre las fortalezas,

	punto de partida para la presente consultoría.			debilidades, oportunidades y amenazas de la empresa
	Desarrollar un trabajo de campo identificando elementos claves para establecer recomendaciones a la Gerencia.	% Entrevistas realizadas a los trabajadores y directivos de la empres	Informe final de trabajo de campo	Documento de informe con información precisa del diagnostico
	Determinar elementos claves necesarios como resultados del trabajo de consultoría que permita proponer de acuerdo a las necesidades un plan de Bienestar Laboral para la empresa PubliDay SAS	Total de elementos clave identificados	Entrevistas a todos los vinculados a la empresa	Todos responden y participan de manera activa en la identificación de elementos cave
Actividades	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	200.000	Matriz FODA	Diagnostico evidencia de manera efectiva las problemáticas
	Trabajo de campo	500.000	Entrevista abierta	Información efectiva y recursos para recopilar datos
	Identificación de factores o elementos clave	400.000	Informe de elementos clave identificados	Información relevante y confiable

Documentos que soportan la consultoría	500.000	Informe final	Documentos que sustentan el Plan de bienestar
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional	700.000	Canales de difusión de información	Información clara para fortalecer la capacidad institucional
Seguimiento gerencial	200.000	Actas e informes de cumplimiento	Disposición de todos en la empresa para el cumplimiento del plan de bienestar

Nota: Construcción propia, 2025.

Fase de Cierre y Conclusiones

En esta etapa se cierra el proyecto y finaliza oficialmente, se hace entrega de los resultados que se obtienen y el informe al detalle de los cambios implementados. Dicho informe refleja las mejoras que fueron introducidas y el cómo contribuyen a la innovación de la empresa y su gestión.

Productos Finales

Este es el resumen de los productos que se generaron a partir de la consultoría y forman parte esencial del proyecto, se entregan como anexos siguiendo la nominación establecida, aquí se incluyen las evidencias y documentos soportes del trabajo realizado, que irán anexados al informe final.

Observación: Se hace relación de los documentos resultado de la consultoría realizada a la empresa PubliDay SAS que se entregan como anexos al informe final.

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	Documentos con la identificación de	Anexo- Factores o elementos clave identificados
		D	los factores o elementos clave	Anexo D Plan de bienestar
4	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
5	Seguimiento gerencial	G	Actas de seguimiento hecho	Anexo G -Acta de seguimiento gerencial No 1
		H	con la empresa	Anexo Acta de seguimiento gerencial No 2

Nota: Construcción propia, [2024].

Lecciones Aprendidas

Seguidamente, se hace un balance y se analizan las buenas prácticas y las oportunidades de aprender que fueron evidenciadas mientras se desarrollaba la consultoría.

El proceso de valoración y elaboración de la propuesta del plan de bienestar laboral para la empresa PubliDay SAS ha sido muy beneficioso ya que con este proceso se han logrado identificar las fortalezas y áreas a mejorar relacionadas con la gestión del talento humano.

Seguidamente, se detallan las lecciones aprendidas en relación con las dificultades, aciertos y oportunidades que se tienen de mejorar con respecto a futuros proyectos relacionados con esta materia.

Receptividad y disposición desde la gerencia y demás colaboradores, la empresa mostró amplió interés frente al proyecto, participaron activamente en las entrevistas y cada una de las actividades que se propusieron, con las respuestas a las entrevistas se hizo un análisis detallado

y se hizo una identificación clara de las necesidades, definiendo entonces los factores clave, tales como: bienestar físico y mental, comunicación y cultura organizacional, desarrollo profesional y trabajo colaborativo, se generó un ambiente de participación en el que los colaboradores manifestaron sus inquietudes y sus necesidades, con esto se logró diseñar un plan ajustado a sus expectativas.

Compromiso con la mejora continua, se evidenció el interés de la empresa en fortalecer su clima organizacional y optimizar su estrategia de bienestar laboral, el uso de herramientas de diagnóstico adecuadas como la aplicación de entrevistas, encuestas y matrices de análisis facilitó la recopilación de información precisa y útil.

A pesar de los logros alcanzados, se identificaron algunos desafíos que impactaron el desarrollo del proyecto, por ejemplo la falta de un plan de bienestar previo, al no contar con antecedentes en esta área, fue necesario realizar un proceso de sensibilización para generar conciencia sobre la importancia del bienestar laboral, la disponibilidad de tiempo de los colaboradores, esto debido a la carga laboral, algunos empleados tuvieron dificultades para participar en las actividades de diagnóstico, lo que retrasó ciertos procesos, dificultad en la sistematización de información, la gran cantidad de respuestas cualitativas requirió un esfuerzo adicional en la consolidación y análisis de los datos, por parte de la empresa hay disposición a pesar de los recursos limitados, la empresa enfrenta restricciones presupuestarias que podrían dificultar la implementación total del plan de bienestar en el corto plazo.

Recomendaciones para la Gerencia

Para mejorar la capacidad institucional y que se garantice que el trabajo de campo desarrollado durante la consultoría se vea reflejado en la toma de decisiones por parte de la gerencia, se hacen las siguientes recomendaciones en el corto, mediano y largo plazo.



Recomendaciones a Corto Plazo

El desarrollo de tácticas de sensibilización previas: campañas de información de la importancia del bienestar laboral.

1. Mejorar las técnicas de recolección y análisis de datos: implementación de herramientas digitales para la sistematización de la información de forma eficiente.
2. Implementar jornadas de bienestar total: llevar a cabo sesiones de ambientación con profesionales en salud mental y física, nutricionistas para empezar a impactar en el bienestar de los colaboradores positivamente.
3. Establecer canales de comunicación interna: instituir un boletín interno y crear espacios en que haya retroalimentación que permita mejorar las relaciones institucionales.
4. Habilitar un espacio de descanso: adecuar un área de descanso con elementos que permitan la relajación, desconexión y pausas activas para mejorar la salud mental y física.
5. Talleres de comunicación segura: capacitaciones en comunicación asertiva y resolución de conflictos que permitan mejorar el clima laboral.

Recomendaciones a Mediano Plazo (6 meses a un año)

1. Implementación del plan de bienestar y hacer que sea duradero en el tiempo: elaborando una estrategia y estableciendo un presupuesto que permita garantizar la continuidad de las actividades establecidas.
2. Programas de crecimiento profesional: incorporar un plan de capacitaciones que permitan a los colaboradores mejorar sus habilidades, reforzar sus conocimientos y mantenerse actualizados en materia de herramientas tecnológicas.
3. Promover el trabajo colaborativo: fomentar la comunicación asertiva, el dialogo, el respeto con actividades de integración, dinámicas, actividades lúdicas que se traduzcan en un mayor sentido de pertenencia y trabajo en equipo.



Recomendaciones a Largo Plazo (A más de un año)

1. Hacer una evaluación continua del plan de bienestar: haciendo mediciones del impacto de las acciones que fueron efectuadas y hacer correcciones o ajustes en concordancia con los resultados de la medición.
2. Consolidar un modelo de bienestar integral: asegurar que todos los colaboradores participen de las actividades de bienestar para el mejoramiento de su calidad de vida tanto profesional como laboral.
3. Fortalecer la Cultura organizacional: trabajar en consolidar el sentido de pertenencia, con los principios, valores y acciones que vayan más allá de las establecidas.



Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá. (s.f.). *secretaría jurídica distrital*. Obtenido de <https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-1010-2006>

Arrieta E., C. M. (2019). *Dialnet*. Obtenido de [file:///C:/Users/Senado/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasNecesidadesDeBienestarLaboralDeLosEmp-8703277%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Senado/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLasNecesidadesDeBienestarLaboralDeLosEmp-8703277%20(3).pdf)

BOLIVAR, S. (septiembre de 2024). *Compañía seguros bolivar*. Obtenido de <https://www.segurosbolivar.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-cual-es-su-importancia/>

CEPAL. (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org>

Chiavenato. (2020). Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. En I. Chiavenato, *Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (pág. 502). México McGraw-Hill Interamericana, 2020.

Chiavenato, I. (. (2009). *Descubridor Banco de la República*. Obtenido de https://descubridor.banrepcultural.org/discovery/fulldisplay?docid=alma991013491389707486&context=L&vid=57BDLRDC_INST:57BDLRDC_INST&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=ALL&query=any,contains,idalberto%20%20chiavenato&off



Collazo, M. (2017). *revista Habanera de las ciencias medicas*. Obtenido de La metodología cualitativa del proceso de investigación: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2079>.

COLOMBIA, L. (s.f.). *LEYES.CO*. Obtenido de https://leyes.co/sistema_nacional_de_capacitacion_y_el_sistema_de_est%C3%ADmulos_para_los_empleados_del_estado.htm#google_vignette

Europeo, I. (09 de junio de 2019). *Instituto Europeo de Posgrado*. Obtenido de <https://iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/#:~:text=Necesidades%20de%20seguridad.,sido%20cubiertas%20las%20necesidades%20biol%C3%B3gicas>.

Frederick, i. (2019). Necesidades de seguridad. *Enciclopedia Iberoamericana*, <https://enciclopediaiberoamericana.com/necesidades-de-seguridad/>. Obtenido de <https://enciclopediaiberoamericana.com/necesidades-de-seguridad/>

Función Pública. (s.f.). *DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA*, pag.95. Obtenido de <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/860725/DECRETO+1083+DE+2015+COMPLETO+UNICO+REGLAMENTARIO+DE+FUNCION+PUBLICA.pdf>

Función Pública. (s.f.). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357>

García, A. M. (2009). *Investigación descriptiva y su aplicación en empresas: Un análisis empírico*. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401137445003>



Hernandez R, F. C. (2014). *ESUP*. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Lopez, P. L. (2004). *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=a\)%20Poblaci%C3%B3n,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=a)%20Poblaci%C3%B3n,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22).

OIT. (28 de abril de 2011). *www.ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

OMS . (02 de SEPTIEMBRE de 2024). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Project Management Institute. (2021). Guide to the project management body of knowledge. En P. M. Institute. Project Management Institute.

Publiday sas. (2014). *Publiday sas*. Obtenido de <https://publiday.net/>

Quintero. (2007). *psicopedagogiaaprendizajeuc*. (U. F. TORO, Ed.) Obtenido de <https://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>

Redalyc . (2020). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056828013>.

Ríos, V. H. (2008). Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/divulgacion-ciencia/stakeholders-metodos/>

Sistema Unico de Información Normativa. (s.f.). *Sistema Unico de Información Normativa*. Obtenido de Sistema Unico de Información Normativa: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>



Universidad de Barcelona. (21 de junio de 2023). *Universidad de Barcelona*.

Obtenido de <https://www.il3.ub.edu/blog/como-elaborar-un-plan-de-bienestar-laboral/>

Universidad de Colima. (2015). Obtenido de

<https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>

Universidad Pedagógica. (2006). Obtenido de

[https://repositorio.uptc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4e31aa06-209f-408c-943a-](https://repositorio.uptc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4e31aa06-209f-408c-943a-38e50bb8cad8/content)

[38e50bb8cad8/content](https://repositorio.uptc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4e31aa06-209f-408c-943a-38e50bb8cad8/content)

ZUÑIGA, M. (10 de OCTUBRE de 2024). DIRECTOR GENERAL

PUBLIDAY . (Q. L. M, Entrevistador)



Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	MAYERLY JOHANA BRICEÑO GONZALEZ
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do
Enlace ORCID	https://orcid.org/my-orcid?emailVerified=true&orcid=0009-0001-4938-6245
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?hl=es&view_op=list_works&gmla=AGd7smGPeLybyUN9OHcxNFOCTUZ_a7Ama1puuo2M_rlzq_9yb1HerAyeDhSnq7GUHkDS2o7AHgBhml_wEvrSuaG0WO7qPLSw&user=jS1DDpEAAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto./Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Estudiante 2	AHIDÉ LILIANA QUINTERO AGUIAR
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do
Enlace ORCID	https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0008-5231-1712
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?hl=es&view_op=list_works&authuser=5&gmla=AGd7smEclVnViDMA6D8e25OPHKMPfEwjaHvBCa8hZnXOs2j3DeTdprHtB9h4biVE4X1NZDjtoybNOCEM4nX4WgMtQwmAvmQqxw&user=qITgVIAAAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto./Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Director Consultoría	Juan Carlos Osma Roza
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001603836
Enlace ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9446-6623
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?user=T2EhJxAAAAAJ&hl=es
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto./Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano

Anexo A. Matriz FODA

ANÁLISIS FODA |

AGENCIA DE MARKETING Y PUBLICIDAD



ORIGEN INTERNO
ATRIBUTOS DE LA EMPRESA

FORTALEZAS

- Disposición de la gerencia para implementar nuevas formas de innovación para el bienestar laboral de todos
- Empresa pequeña, lo que permite crear espacios de trabajo individualizados para mejorar la calidad de vida de los empleados.
- Relaciones humanas de respeto, confianza y responsabilidad

F

DEBILIDADES

- Falta de planificación estratégica.
- Problemas interpersonales, crisis al interior de los equipos de trabajo.
- Recursos financieros limitados para el área de bienestar laboral.
- Falta de personal de recursos humanos.

D

ORIGEN INTERNO
ATRIBUTOS DE LA EMPRESA

ORIGEN EXTERNO
ATRIBUTOS DEL AMBIENTE

OPORTUNIDADES

- Uso de tecnología para implementar estrategias de bienestar en los empleados (aplicaciones, cursos, IA)
- Alianzas publico privadas para fortalecer las áreas de bienestar
- Acceso a convocatorias del Estado para apoyar el área de talento humano.

O

AMENAZAS

- Carga laboral alta
- Reducción de ingresos en la empresa.
- Dificultad para hacer seguimiento y medir el plan de bienestar
- Cambio de personal

A

ORIGEN EXTERNO
ATRIBUTOS DEL AMBIENTE

Fuente: Construcción propia, 2024

Análisis de la matriz FODA para el plan de bienestar laboral para la empresa PubliDay SAS

Análisis interno - Fortalezas y Debilidades

Es importante resaltar que la empresa, según el proceso de diagnóstico realizado a través de esta consultoría ha evidenciado que hay disposición por parte de la gerencia en la necesidad de construir un plan de bienestar para todo el personal que allí labora, lo que permite también gracias a que es una empresa pequeña de 9 empleados se puedan generar distintas estrategias de manera personalizada a cada uno de acuerdo al trabajo de campo realizado, como fortaleza también se ha encontrado que el personal tiene una relación de respeto y responsabilidad lo que permite que se pueda trabajar con todos e implementar distintas estrategias. Pero también la matriz FODA permite señalar que hay falta de planificación estratégica y la ausencia de personal en recursos humanos pueden afectar la organización e implementación del plan de bienestar, porque de lo contrario sin un manejo o ruta clara de atención al personal de trabajo los problemas interpersonales y la crisis en los equipos pueden ser un obstáculo para que las iniciativas de bienestar sean efectivas, para finalizar cabe mencionar que los recursos financieros limitados pueden restringir el alcance de las actividades de bienestar.

Análisis Externo - Oportunidades y Amenazas

Para la empresa PubliDay en el fortalecimiento de sus procesos de mejora, es fundamental la implementación de un plan de bienestar que brinde a todos sus trabajadores mejores condiciones en su calidad de vida laboral para esto se establecen una serie de oportunidades que puede la empresa aprovechar para cumplir su objetivo, el uso de tecnología (IA, apps, cursos) puede facilitarles el acceso a muchos programas, actividades y guías de bienestar sin necesidad de grandes inversiones, como también las alianzas público-privadas y las convocatorias estatales representan una alternativa para obtener apoyo financiero o logístico en el desarrollo y cumplimiento del plan de bienestar. Con ello es de resaltar que hay amenazas

externas que se deben tener en cuenta porque pueden afectar de manera directa el plan de bienestar, como la carga laboral alta, esto puede limitar la participación de los empleados en las distintas actividades planificadas, la reducción de ingresos a PubliDay podría afectar el presupuesto disponible para implementar estrategias de bienestar, también la rotación de personal dificulta la continuidad del plan de bienestar y por último la falta de seguimiento puede hacer que el impacto del plan de bienestar no sea medible ni sostenible.

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



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

Ficha Técnica

Tipo de investigación

Para desarrollar esta consultoría se hizo una investigación descriptiva, la investigación descriptiva centra su estudio en observar, analizar, y en la descripción de fenómenos sin modificar las variables.

El principal propósito de la investigación descriptiva es brindar una visión detallada y sistemática de una situación, de un grupo o un proceso, lo que permite comprender las características fundamentales, pero no establece relaciones de causal directa, esto en el contexto empresarial proporciona una visión detallada de factores clave de la empresa, como clima organizacional, eficiencia en los procesos, satisfacción laboral entre otros.

García (2009) destaca que en gran variedad de empresas y organizaciones, en especial las PYMES, no cuentan en su mayoría con un proceso de planificación formal duradero, lo que hace que la investigación descriptiva sea crucial para que se pueda detectar debilidades y definir estrategias de crecimiento basadas en evidencia empírica. (García, 2009)

Enfoque de la investigación

El enfoque cualitativo se concentra en la comprensión de fenómenos, es un enfoque de la investigación que analiza datos que no son numéricos; como conceptos, opiniones, experiencias, percepciones, entre otros. Este tipo de metodología es utilizada generalmente en las ciencias sociales y de la salud, porque este permite examinar aspectos subjetivos que no se pueden medir de forma cuantitativa. (Universidad de Colima, 2015)

De acuerdo con Calero y Collazo (2017)., el paradigma cualitativo se fundamenta en métodos que buscan comprender los fenómenos desde la perspectiva de los actores, empleando



herramientas como entrevistas, observación participante y análisis de discursos. Su carácter inductivo, humanista y flexible permite adaptar los métodos de investigación al contexto de estudio, favoreciendo la exploración de realidades complejas en ámbitos como la salud y las relaciones humana. (Collazo, 2017)

El enfoque cualitativo es útil para analizar problemáticas sociales y organizacionales, ya que permite interpretar las interacciones humanas dentro de su entorno, generando conocimientos a partir de narraciones, registros escritos y análisis interpretativos. (Redalyc , 2020)

Población

Para Hernández, Fernández, C., & Baptista, (2014)., la población comprende el universo de elementos que se deben estudiar, es entonces el conjunto total de individuos, objetos, eventos, fenómenos, entre otros que son el centro de un estudio y que comparten características comunes.

Para que una investigación sea efectiva, es fundamental definir acertadamente la población estableciendo cuales son las características y su delimitación, para que la muestra sea representativa y permita generalizar los resultados del estudio.

(Hernandez R, 2014)

Para llevar a cabo una investigación efectiva, es esencial definir debidamente la población, estableciendo características y delimitaciones, con el fin de seleccionar muestras representativas que permitan generalizar los resultados del estudio. (Universidad Pedagógica, 2006). La población objeto de este estudio son los colaboradores de la empresa PubliDay SAS que cuenta con 9 personas que prestan sus servicios a esta empresa.



Muestreo:

Se hará muestreo no probabilístico por conveniencia en el muestreo por conveniencia: la muestra se elige de acuerdo con la conveniencia del investigador, lo que le aprueba elegir la manera que considere la cantidad de participantes que hacen parte del estudio.

Muestra:

La muestra corresponde al número total de personas que prestan sus servicios en PubliDay SAS, en total 9 personas.

Técnica De Recolección De Información

Para la recolección de información se utiliza un instrumento validado por el Politécnico Gran Colombiano que es una entrevista, que es el siguiente:

Fecha:

Nombre:

Cargo:

1. Describa los pensamientos, sentimientos y/o emociones que le genera el venir a trabajar a la empresa
2. ¿Cuáles, considera usted, son los factores motivacionales que incentivan su rendimiento en el trabajo que realiza?
3. ¿Qué situaciones de su trabajo generan sentimientos de frustración o desmotivación?
4. Teniendo presente la definición de bienestar laboral emitida por la OMS “Entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”. ¿En qué aspectos, asociados con el enunciado anterior, considera debería mejorar la empresa?



5. Como parte del bienestar físico del personal de la empresa ¿Qué recomendaciones y/o acciones concretas, sugeriría para que hicieran parte del plan de bienestar laboral de la empresa?
6. Teniendo presente su bienestar mental, como la conciliación hecha con su jefe inmediato (horario de trabajo, medios de comunicación, carga laboral). ¿Qué oportunidades de mejora haría a los directivos de la empresa?
7. En búsqueda de su satisfacción laboral. ¿Qué aspectos asociados con el trabajo que realiza, deberían mejorarse en la empresa?
8. Al hablar del trabajo en equipo y manejo de relaciones entre compañeros y dependencias de la empresa. ¿Qué podría destacar y así mismo que oportunidades de mejora podría hacer?
9. De las actuales acciones tomadas por la empresa en búsqueda de garantizar el bienestar laboral de sus trabajadores. ¿Cuáles considera que son positivas y deberían potencializarse?
10. Si estuviera buscando trabajo en este momento en un cargo similar al que realiza. ¿Cuáles serían los factores motivacionales que tendría presente para el momento de aceptar una oferta laboral?



Pensamientos, sentimientos y/o emociones que le genera a los empleados ir a trabajar a la empresa.



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

La empresa Publiday se ha consolidado en Colombia como una empresa de éxito en resultados por su amplia experiencia profesional, esto infiere que la capacidad de su recurso humano es de alto nivel, por ello en el desarrollo del trabajo de campo se indagó sobre los pensamientos, sentimientos y emociones que genera a los empleados el hecho de ir a trabajar a la empresa. En esto se ha evidenciado que la mayoría de los empleados perciben su trabajo como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje, la presencia en gran medida de motivación y entusiasmo sugiere que hay un ambiente laboral dinámico que impulsa a los colaboradores a

asumir los retos y el desarrollo lo que indica que los empleados ven oportunidades para superarse, lo cual es positivo para la productividad.

Desde este aspecto es importante fortalecer la formación y el aprendizaje brindando capacitaciones como también implementar un sistema de reconocimiento para mantener la motivación del equipo, promover actividades de desarrollo profesional y bienestar emocional.

Factores motivacionales que incentivan el rendimiento en el trabajo que realizan



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

La claridad en la visión y planificación es clave para la motivación en los espacios de trabajo, esto hace que los colaboradores se sienten más comprometidos cuando hay objetivos claros y bien definidos, por ello según los factores emocionales que incentivan el rendimiento del trabajo en PubliDay se debe enfocar en comunicar con mayor frecuencia los planes estratégicos de la empresa a todos sus equipos de trabajo para que la planificación sea eficiente.

Se recomienda, ya que es de gran valor incluir a los empleados en la toma de decisiones para que sientan que su trabajo tiene un propósito estratégico. También es importante resaltar

que en el nivel de respuesta de los empleados se manifiesta que los factores motivacionales en PubliDay SAS reflejan un ambiente donde la innovación impulsa la creatividad y permite que los empleados se sientan parte del crecimiento empresarial, por ello es indispensable promover el trabajo colaborativo desde la gerencia general.

La estrategia es valorada como una guía clara que facilita la toma de decisiones y otorga un sentido de dirección, el impacto y el trabajo en equipo fortalecerá la colaboración, generando un entorno dinámico donde cada contribución es significativa.

La posibilidad de crecimiento y la libertad en la ejecución de tareas refuerzan la autonomía y el desarrollo profesional. Finalmente, el reconocimiento y la oportunidad de avanzar dentro de la empresa generan un sentido de pertenencia y compromiso, lo que se traduce en mayor productividad y satisfacción laboral.

Situaciones de trabajo que generan sentimientos de frustración o desmotivación.



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

De acuerdo con las entrevistas que fueron realizadas a los colaboradores de PubliDay SAS se evidencia que ellos perciben una mezcla de motivación y retos en el entorno laboral, lo que les termina generando emociones de frustración y de desmotivación, además de incertidumbre.

Por una parte los elementos como la innovación y el crecimiento personal son bastante valorados lo que genera un gran sentido de pertenencia que se ve reflejado en la labor día a día, a pesar de esto la empresa también enfrenta retos como la falta de coordinación que no se logra superar porque no están establecidos en un buen plan de acción que se pueda seguir, generando sentimientos de ansiedad por los cambios constantes, provocando desmotivación y bastante preocupación, estos factores terminan afectando el clima organizacional influyendo en la productividad de la empresa.

Aspectos de bienestar laboral de la OMS a mejorar en la empresa



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

Según la OMS (2024), --- los ambientes de trabajo seguros y saludables, además de ser un derecho fundamental, son los que permiten minimizar la tensión y los conflictos, lo que conlleva al rendimiento y la productividad laboral. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo. (OMS , 2024)

Los empleados han identificado diversos aspectos clave que la empresa debe fortalecer para mejorar su bienestar laboral, alineados con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Uno de los factores más relevantes evidenciados es la comunicación, ya que una comunicación clara y efectiva entre equipos y líderes puede prevenir malentendidos, fomentar la transparencia y generar un ambiente laboral más saludable. Además, mejorar la cultura organizacional, apunta a que es necesario reforzar valores importantes como la confianza, el respeto y la colaboración mutua entre los trabajadores.

Otro aspecto que manifestaron los empleadores es la generación de más oportunidades que conlleva en la necesidad de implementar programas que permitan el desarrollo profesional, formación continua y al igual que mejorar la colaboración mutua buscando optimar la eficiencia, mayor sentido de pertenencia y reducir la rotación de personal.

Los empleados también hicieron referencia al bienestar general como un tema para buscar mejorar, se hace entonces necesario elaborar estrategias que aborden el bienestar físico y mental de los trabajadores. Se resaltó la importancia de los resultados para que la empresa logre equilibrar la productividad con el bienestar de los colaboradores, evitando la sobre carga laboral y entregando herramientas que hagan más fácil el cumplimiento de los objetivos.



Recomendaciones y/o acciones concretas de bienestar físico para el plan de bienestar laboral de la empresa



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

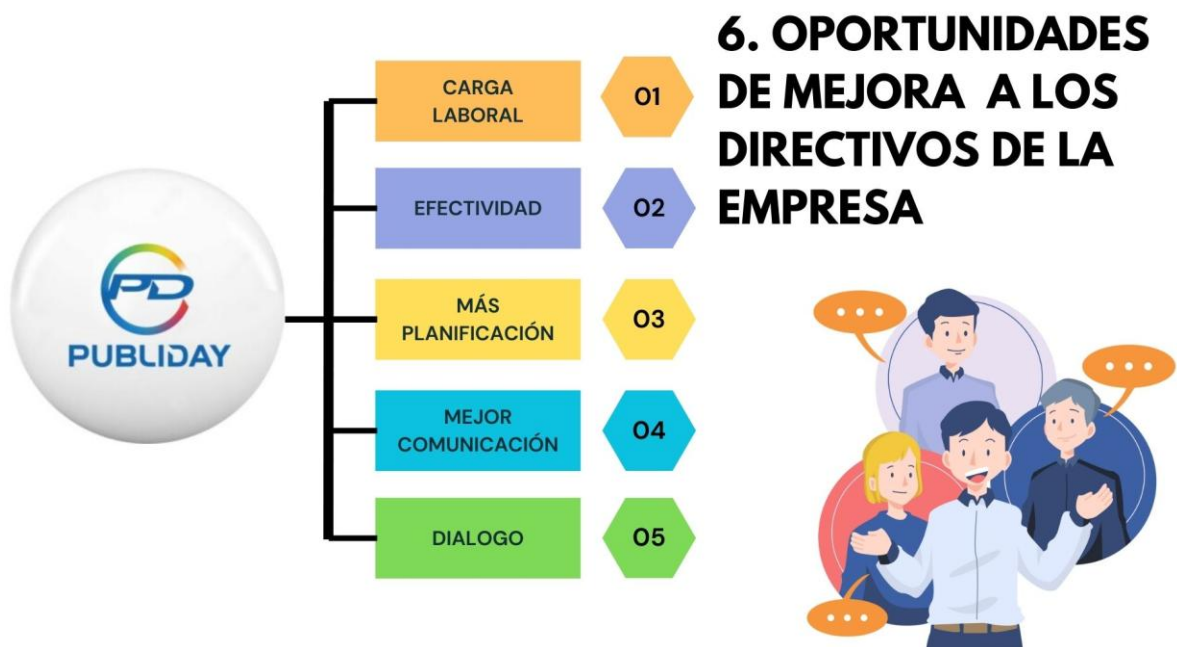
Se identificaron varias acciones que sirven para mejorar el bienestar físico de los colaboradores, haciéndose necesario equilibrar las demandas laborales con la comodidad y el bienestar dentro del entorno laboral.

Implementar pausas activas para evitar el sedentarismo, y prevenir problemas musculoesqueléticos, además que ayuda a mejorar la concentración de los colaboradores durante las extensas jornadas laborales.

La salud ocupacional y la salud mental son muy importantes, haciéndose necesario elaborar estrategias para prevenir riesgos laborales, soluciones ergonómicas para la comodidad de los colaboradores y estrategias para generar el bienestar emocional, estas se pueden lograr haciendo evaluaciones periódicas de estado de salud, asesoría de psicológicas y campañas para el manejo del estrés.

La integración de los colaboradores y la recreación son fundamentales para fortalecer las relaciones interpersonales y reducir el cansancio físico y mental, para ello es necesario crear espacios deportivos, actividades lúdicas y de esparcimiento para promover el bienestar físico de forma participativa y así mejorar el clima organizacional. Mejorar los espacios de trabajo es absolutamente indispensable para que tanto los puestos de trabajo como el entorno sean los adecuados, ya que esto impacta directamente en la productividad.

Oportunidades de mejora a los directivos de la empresa



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

En la empresa los colaboradores dan muestra que en algunas áreas el equipo directivo puede mejorar su organización para que todos puedan fortalecer las áreas del bienestar laboral y que se pueda mejorar toda la gestión del talento humano.

Según las entrevistas realizadas, una de las preocupaciones que más resalta entre los trabajadores de PubliDay es la sobre carga laboral, por ello según este análisis y en la conversación con ellos se sugiere que se busquen alternativas y herramientas que permitan

mejorar la distribución de responsabilidades para que con esto se evite esta sobre carga laboral lo que puede permitir un equilibrio en salud física y mental, entre las distintas exigencias del trabajo y el bienestar personal.

La efectividad y la planificación también son aspectos clave, lo que indica que los colaboradores consideran que una gestión más estratégica y organizada podría mejorar la productividad sin generar estrés innecesario. Establecer procesos más claros, definir objetivos alcanzables y optimizar la asignación de tiempos y recursos permitirá que el equipo se desempeñe de manera más eficiente.

También es importante resaltar que la comunicación es la principal herramienta para el relacionamiento en cualquier aspecto de la vida de los seres humanos, en los espacios laborales es muy demandable que esta fluya de manera clara, concreta y oportuna para generar un espacio de armonía y colaboración. De tal forma la comunicación se resalta como una herramienta esencial para promover la escucha activa y la retroalimentación constante, asegurando que los empleados se sientan valorados y comprendidos en sus necesidades y preocupaciones.

Aspectos asociados con el trabajo que los colaboradores realizan y deberían mejorarse en la empresa para la satisfacción laboral.



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

En PubliDay los colaboradores manifestaron que, en busca de mejorar la satisfacción laboral, es importante brindar oportunidades de crecimiento, acceso al uso de herramientas que permitan facilitar las tareas y garantizar más autonomía en el desarrollo de sus funciones.

Para ello es necesario que se fortalezcan la estructura organizacional y los procesos en cada una de las áreas para alcanzar las metas y objetivos y que el ambiente laboral sea más dinámico. Para garantizar una mayor satisfacción laboral es fundamental que los colaboradores de PubliDay se sientan motivados y satisfechos, es importante fortalecer los procesos internos, optimización de herramientas de trabajo, mejoramiento en la planificación de actividades y mayor autonomía en el desarrollo de las funciones de los colaboradores.

Trabajo en equipo y manejo de relaciones entre compañeros y dependencias de la empresa qué podrían destacar oportunidades de mejora



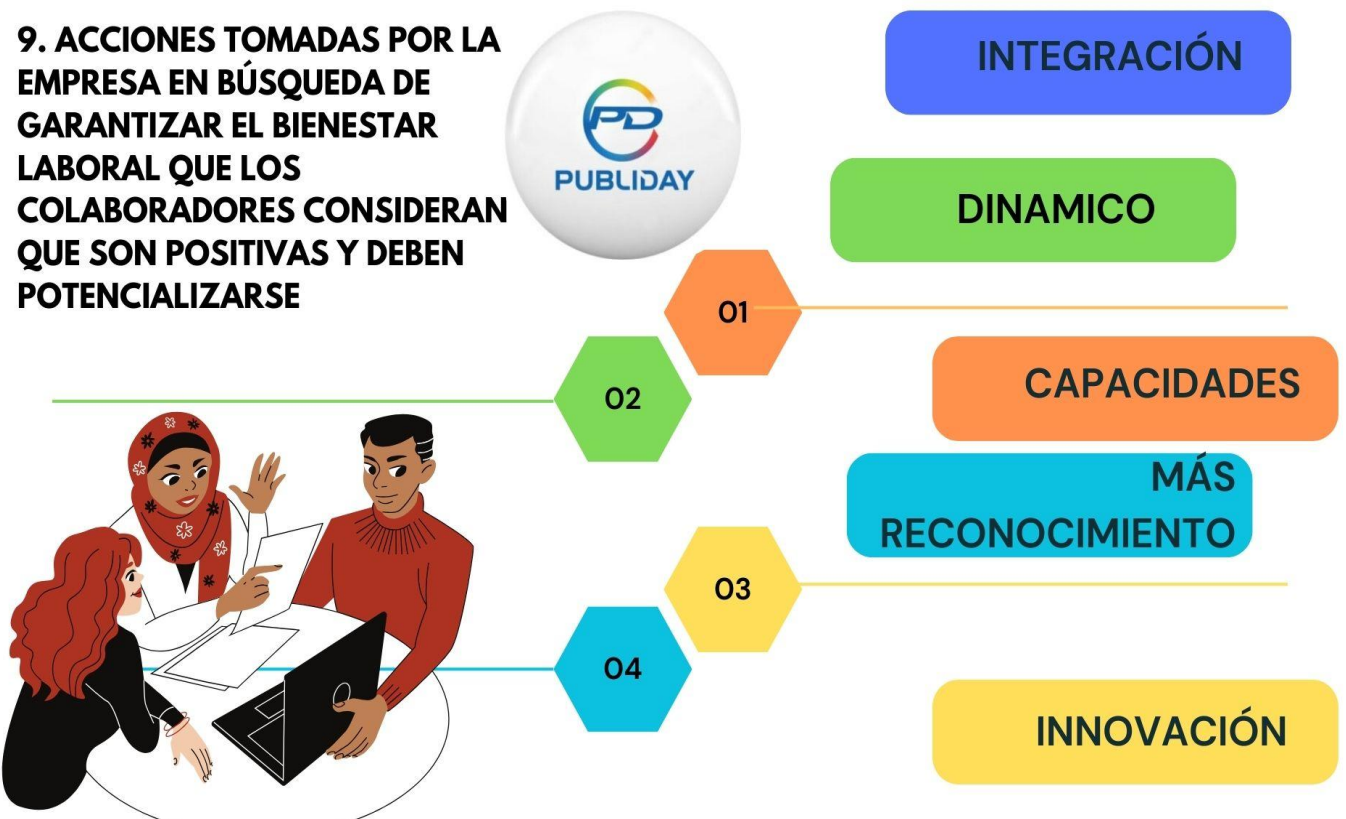
Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

En el trabajo en equipo y relaciones entre colaboradores existen aspectos de mejora, sobre todo en lo que atañe a aspectos como la comunicación, coordinación interpersonal y estrategias de colaboración.

La comunicación efectiva se debe robustecer al ser un aspecto que puede producir dificultades en el logro de objetivos y toma de decisiones de forma articulada. De igual forma, existe falta de maniobras que permitan la optimización de procesos y la unión del equipo.

La colaboración y el compromiso son pilares fundamentales para un mejor ambiente de apoyo y confianza, las cuales permiten que exista fluidez y eficiencia. Asimismo, la creatividad es uno más de estos pilares fundamentales, permitiendo así que existan espacios donde sean bien ponderadas las ideas que permitan una mayor productividad y un mayor bienestar laboral.

Acciones tomadas por la empresa en búsqueda de garantizar el bienestar laboral que los colaboradores consideran que son positivas y deben potencializarse



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

Según manifiestan los trabajadores de PubliDay la empresa si bien ha desarrollado procesos que promueven el bienestar laboral entre sus integrantes donde se puede destacar que la promoción y el fortalecimiento de las capacidades individuales de cada uno ha contribuido a integrar a los equipos, como también se resalta que en aspectos importantes como reconocer el valor importante de cada uno de los procesos de innovación son importantes aunque se debe potenciar de mejor forma, como también se manifiesta la preocupación que al no haber un plan de bienestar con una estructura organizada las iniciativas pueden surgir de manera esporádica y sin una estrategia clara y un plan de acción definido.

Es por esto que se recomienda que se establezcan programas donde se integren y se refuerce el sentido de pertenencia y el trabajo colaborativo así como también definir reconocimiento, mecanismos que motiven y promuevan el rendimiento, la innovación en el bienestar puede componerse de desarrollar habilidades, intercambio ideas como la principal oportunidad en convertir esfuerzos en una política que sea sostenible y que garantice la continuidad, esta debe ser alineada a la misión y visión de la organización, donde se promueva una visión de esfuerzo sostenible y a largo plazo



Factores motivacionales que tendría presente para el momento de aceptar una oferta laboral similar



Fuente: Investigación de mercados cliente interno, 2025.

En el proceso de entrevistas realizado se determinó que en relación a los factores de motivación clave para aceptar una oferta laboral que pueda ser similar los trabajadores siempre manifiestan que el ambiente laboral es fundamental, que las oportunidades de crecer, de trabajar en un entorno donde se generen liderazgos que inspiren y sean positivos, siempre será un espacio con posibilidad de realizar y crecer profesionalmente. Como también es fundamental la remuneración acompañada del bienestar emocional esto puede ser determinante en retener al talento humano.

En el plan de bienestar para la empresa PubliDay esto puede representar una oportunidad importante para que se fortalezca desde el interior una mejora en el proceso organizacional de su cultura, se puede implementar a través de estrategias que promuevan el ambiente de trabajo propositivo colaborativo y armónico.

Se recomienda que se realicen programas que promuevan la interacción y el reconocimiento del talento que se tiene al interior de la empresa, como también que se puedan estructurar y brindar oportunidades reales en el crecimiento donde los colaboradores se sientan valorados y motivados para seguir promoviendo el crecimiento de la empresa.



Anexo C. Factores clave identificados

Bienestar Físico Y Mental

- Jornadas de bienestar integral: Se plantean sesiones mensuales con profesionales en salud mental, nutrición y actividad física
- Hábitos saludables: Programas ramificados para incentivar el ejercicio, la alimentación balanceada y la gestión del estrés.
- Espacio de descanso: Con la gerencia se acuerda la implementación de una zona con sillones, aromaterapia y música relajante para pausas activas.

Comunicación Y Cultura Organizacional

- Encuentros de feedback 360°: En el calendario de la empresa asignar espacios trimestrales donde todos los empleados puedan dar y recibir retroalimentación en un ambiente seguro.
- Boletín interno de comunicación: Es importante promover la comunicación interna para que todos los colaboradores de PubliDay se sientan tenidos en cuenta para ellos se propone una serie de publicaciones quincenal con novedades, logros del equipo y mensajes de la gerencia.
- Talleres de comunicación efectiva: Para fortalecer la comunicación se requieren capacitaciones para mejorar el asertividad, escucha activa y resolución de conflictos. Donde a los colaboradores se les den pautas de escucha y como pueden resolver todos los conflictos a través del dialogo.



Desarrollo Y Crecimiento Profesional

- Plan de mentoría interna: Asignación de mentores dentro de la empresa para guiar el desarrollo profesional de los empleados.
- Programas digitales de formación: Plataforma o cursos que se relacionan con las áreas de capacidad de los trabajadores desde todas las áreas.
- Proyectos de innovación liderados por empleados: Iniciativas donde los trabajadores puedan proponer mejoras y liderar su implementación.

Trabajo Colaborativo

- Días de integración: Actividades dinámicas para fortalecer la colaboración entre áreas.
- Metodología de formas de trabajo: Implementación de herramientas digitales para mejorar la eficiencia y trabajo en equipo.
- Eventos de networking en la empresa: Espacios informales para que los empleados compartan ideas y creen conexiones estratégicas dentro de la empresa.



Anexo D. Plan de bienestar laboral



PUBLIDAY SAS

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
NECESIDADES DE SALUD FISICA Y MENTAL	PROMOVER EL BIENESTAR FISICO Y MENTAL DE LOS EMPLEADOS DE PUBLIDAY SAS A TRAVES DE ESTRATEGIAS QUE PROMUEVAN HABITOS SALUDABLES, REDUZCAN EL ESTRÉS Y MEJOREN LA CALIDAD DE VIDA EN EL ENTORNO LABORAL	1. JORNADAS DE BIENESTAR INTEGRAL	NÚMERO DE SESIONES REALIZADAS Y PORCENTAJE DE ASISTENCIA DE LOS EMPLEADOS	\$ 500.000,00	45 MINUTOS POR GRUPO DE SESIÓN	TRIMESTRAL	CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES EN SALUD OCUPACIONAL Y MENTAL, ESPACIO EN CONDICIONES ADECUADAS, MATERIAL DIDACTICO.	GERENTE, AREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PROFESIONAL DE APOYO EXTERNO
		2. DESAFIOS DE HABITOS SALUDABLES	NÚMERO DE COLABORADORES QUE PARTICIPAN Y PORCENTAJE DE FINALIZACIÓN DEL DESAFIO	\$ 850.000,00	4 SEMANAS POR DESAFIO	TRIMESTRAL	PLATAFORMA O APLICACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO, INCENTIVO PARA LOS GANADORES, MATERIAL DE APOYO EN SALUD	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERES POR GRUPO DE TRABAJO
		3. ESPACIO DE RELAJACIÓN EN LA OFICINA	ESPACIO HABILITADO Y % DE USO POR PARTE DE LOS EMPLEADOS	\$ 2.500.000,00	PERMANENTE UNA VEZ IMPLMENTADO	DISPONIBLE EN HORARIO DE TRABAJO SEGÚN CORRESPONDA	ACONDICIONAMIENTO DEL ESPACIO, COMO SIILAS, AROMATERAPIA Y PARLANTE PARA MUSICA RELAJANTE	GERENTE, AREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA



PUBLIDAY SAS

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

NECESIDADES DE COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL	FORTALECER LA COMUNICACIÓN INTERNA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN PUBLIDAY SAS A TRAVES DE ESTRATEGIAS QUE PROMUEVAN LA RETROALIMENTACIÓN, EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA ENTRE LOS COLABORADORES	1. ENCUNTROS DE FEEDBACK 360°	NUMERO DE ENCUNTROS REALIZADOS Y NIVEL DE PARTICIPACIÓN	\$ 600.000,00	1 HORA POR SESION	TRIMESTRAL	PLATAFORMA O FORMATOS PARA EVALUACIÓN 360°, FACILITADOR PARA MODERAR EL ESPACIO, MATERIAL DE APOYO	GERENTE, AREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERES DE EQUIPO
		2. BOLETÍN INTERNO DE COMUNICACIÓN	NÚMERO DE BOLETINES PUBLICADOS Y NUMERO DE INTERACCIÓN DE LOS EMPLEADOS	\$ 150.000,00	PERMANENTE UNA VEZ IMPLEMENTADO	MENSUAL	DISEÑO GRAFICO, REDACCIÓN DE CONTENIDO, PLATAFORMA DE DISTRIBUCIÓN - (CORREO, WHATSSAP, CARTELERAS, CODIGO QR	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, SECRETARIA
		3. TALLERES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA	NÚMERO DE TALLERES REALIZADOS Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS	\$ 600.000,00	1 HORA POR SESION	BIMESTRAL	CONTRATACIÓN DE CAPACITADOR, MATERIAL DE APOYO Y ESPACIO DE ENCUENTRO	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, SECRETARIA



PUBLIDAY SAS

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

NECESIDAD DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL	FOMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DE PUBLIDAY SAS A TRAVES DE CAPACITACIONES, ESPACIOS DE APRENDIZAJE Y RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO, IMPULSANDO SU CRECIMIENTO DENTRO DE LA EMPRESA	1. PLAN DE CAPACITACIÓN PERSONALIZADO	NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS Y % DE EMPLEADOS CAPACITADOS	\$ 500.000,00	30 MINUTOS POR SESION	TRIMESTRAL	PLATAFORMA DE FORMACIÓN ONLINE, CAPACITADORES INTERNOS Y EXTERNOS, MATERIAL DE APOYO	GERENTE, AREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LIDERES DE EQUIPO
		2. PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO	NÚMERO DE RECONOCIMIENTOS OTORGADOS Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS	\$ 500.000,00	PERMANENTE UNA VEZ IMPLEMENTADO	TRIMESTRAL	BONOS, RECONOCIMIENTOS SIMBOLICOS, EVENTOS INTERNOS	GERENCIA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
		3. CHARLAS DE DESARROLLO PROFESIONAL	NÚMERO DE CHARLAS REALIZAS Y NIVEL DE PARTICIPACIÓN	\$ 500.000,00	2 HORA POR SESION	BIMESTRAL	COACH, MATERIAL DE APOYO Y ESPACIO FISICO PARA LA ACTIVIDAD	GERENCIA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA.



PUBLIDAY SAS

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

NECESIDAD DE TRABAJO COLABORATIVO	INCENTIVAR LA COLABORACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE PUBLIDAY SAS, A TRAVES DE ACTIVIDADES QUE FORTALEZCAN LA CONFIANZA, EL LIDERAZGO Y LA SINERGIA ENTRE LOS COLABORADORES	1. JORNADAS DE INTEGRACIÓN Y TEAM BUILDING	NIVEL DE PARTICIPACIÓN Y SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES	\$ 800.000,00	2 HORA POR SESION	SEMESTRAL	ESPACIO PARA LA ACTIVIDAD, FACILITADOR, MATERIALES PARA LA INTEGRACIÓN	GERENTE, AREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
		2. COMITÉ DE INNOVACIÓN Y COLABORACIÓN	NÚMERO DE REUNIONES REALIZADAS Y CANTIDAD DE PROPUESTAS IMPLEMENTADAS	\$ 500.000,00	PERMANENTE UNA VEZ IMPLMENTADO	MENSUAL	ESPACIO DE REUNIONES, HERRAMIENTAS DIGITALES PARA COLABORACIÓN	GERENCIA Y LIDER DEL COMITÉ
		3. PROGRAMA DE MENTORIA INTERNA	NÚMERO DE PARTICIPANTES Y SATISFACCIÓN DE LOS MENTORIZADOS	\$ 500.000,00	3 MESES POR CICLO DE MENTORIA	SEMESTRAL	MATERIAL DE APOYO Y ESPACIO FISICO PARA LAS MENTORIAS	GERENCIA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Anexo E. Memorias de la sesión de divulgación



PUBLIDAY SAS
NIT: 900102238-9

ACTA DE SESION DE DIVULGACION DEL PROYECTO

NOMBRE DE LA SESIÓN:

Sesión de divulgación del proyecto de consultoría: Plan de Bienestar Laboral para la Empresa PUBLIDAY SAS

CIUDAD Y FECHA:

Bogotá D.C.,

HORA DE INICIO:

10:00 AM

HORA FIN:

12:45 PM

AGENDA O PUNTOS A DESARROLLAR:

1. Socialización del proyecto a los colaboradores de PUBLIDAY SAS
2. Divulgación del resultado de la consultoría y socialización del plan de bienestar al gerente de PUBLIDAY SAS
3. Conclusiones y cierre de la sesión

DESARROLLO DE LA SESIÓN

1. Socialización del proyecto a los colaboradores de PUBLIDAY SAS

Se procedió a socializar con todos los colaboradores de la empresa el proyecto de consultoría del Plan de Bienestar Laboral, abordando el contexto de la empresa, los antecedentes y la identificación del problema, se les explico cada uno de los objetivos y el alcance, se les indicó que a partir de estos se desarrolló un plan de trabajo que se hizo un trabajo de campo a través de las entrevistas que ellos respondieron y a partir de estas se identificaron unos factores clave que dieron origen al Plan de Bienestar Laboral propuesto.

Fue una sesión donde se abrió un espacio de preguntas y respuestas donde los colaboradores pudieron despejar sus dudas.





2. Divulgación del resultado de la consultoría y socialización del plan de bienestar al gerente de PUBLIDAY SAS

Por otra parte, se socializó el proyecto de consultoría del Plan de Bienestar laboral con el Gerente de la empresa abordando el contexto de la empresa, los antecedentes y la identificación del problema, se les explico cada uno de los objetivos y el alcance, se les indicó que a partir de estos se desarrolló un plan de trabajo que se hizo un trabajo de campo a través de las entrevistas que ellos respondieron y a partir de estas se identificaron unos factores clave que dieron origen al Plan de Bienestar Laboral propuesto.

De igual manera se socializó el plan de bienestar dando explicación a cada una de las necesidades identificadas, los objetivos, las actividades a realizar con su duración y periodo, los indicadores, al igual que los recursos necesarios para desarrollar cada actividad.

Se explico la necesidad y la importancia de que se logre poner en marcha este plan de bienestar.

3. Conclusiones y cierre de la sesión

Para terminar, una vez analizado el proyecto sobre el Plan de Bienestar Laboral ajustado para el funcionamiento de Publiday S.A.S., la gerencia en cabeza Mauricio Zuñiga Ángel cataloga la información como un producto de excelente calidad, contenido y buen desarrollo comprendiendo el funcionamiento de la empresa, resalta que al ser un visión completamente personalizada es muy fácil crear un plan de empleabilidad de esta misma, sin embargo aunque sea algo factible, no se puede llevar a corto plazo, ya que la liquidez de esta no favorece la rápida acción, esto se puede evidenciar en el presupuesto el cual se encuentra comprometido ya que indirectamente se ve afectado por la situación política y económica que atraviesa el país en cuanto a sus estados financieros.

ASISTENCIA

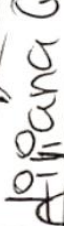
Se anexa listado de asistencia

Anexo F. Lista de asistencia de la sesión de divulgación



PUBLIDAY SAS

NIT: 900102238-9

LISTA DE ASISTENCIA SESIÓN DE DIVULGACIÓN – 15 DE FEBRERO DE 2025		
EMPRESA PUBLIDAY SAS		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
Daniel Jaimez	Director Creativo	
Jenni David Aguirre	Secretaria	
Hazly moto	Diseñador grafico	
Luz Vazquez Garcia	Gestión Jurídica ADMINISTRATIVA	
Carlos Masini	Consultor de Marketing	
Wilson Vargas Guerrero	Mensajero	
Mauricio Zuñiga Angel	Gerente	
Jorge Luis MAESTRE	ESTRATEGIA	
Liliana Quintero Aguirre	Consultora	
Maryly J. Ballew Cordoba	Consultora	
Juan Pablo Salas	Community Manager	

DIRECCIÓN - CALLE 119° 57-97 - CONTACTO: 3006308937
BOGOTÁ D.C

Anexo G. Acta de seguimiento gerencial No 1



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: Noviembre 28 de 2024 1:00 p.m	Fecha/Hora final: Noviembre 28 de 2024 2:00 p.m
Lugar de la reunión¹: Calle 119 A # 57-97	Empresa: Publiday SAS
Proyecto: Plan de Bienestar Laboral para la empresa Publiday SAS	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: Mauricio Zúñiga Ángel Gerente Gerencia General	Consultores: Mayerly Johana Briceño González Ahidé Lilibiana Quintero Aguiar Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

Tema: 1. Primer seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos. Proponer un plan de Bienestar Laboral para la empresa PUBLIDAY SAS a través de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano. Desarrollo: De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades. 1. Análisis de la situación actual del proceso de talento humano 2. Trabajo de campo 3. Identificación de elementos o factores clave

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

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL

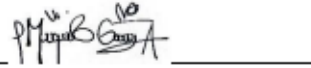
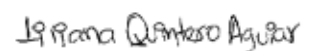
Número de acta:	001
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#01] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

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

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

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

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Mauricio Zúñiga Ángel	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Mayerly Johana Briceño González	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Ahidé Liliana Quintero Aguiar	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

Anexo H. Acta de seguimiento gerencial No 2

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



Número de acta:	002
Título del acta:	Seguimiento gerencial [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: 10 de febrero de 2025 1:00 p.m	Fecha/Hora final: 10 de febrero de 2025 3:00 p.m
Lugar de la reunión¹: Calle 119 A # 57-97	Empresa: Publiday SAS
Proyecto: Plan de Bienestar Laboral para la empresa Publiday SAS	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: Mauricio Zúñiga Ángel Gerente Gerencia General	Consultores: Mayerly Johana Briceño González Ahidé Liliana Quintero Aguilar Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

<i>Tema:</i> 1. Segundo seguimiento gerencial al avance del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos. Proponer un plan de Bienestar Laboral para la empresa PUBLIDAY SAS a través de un proceso de consultoría que contribuya a mejorar la eficiencia y eficacia de su talento humano. <i>Desarrollo:</i> 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 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 [#02] Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

- Análisis de la situación actual del proceso de talento humano:** Se realizó un análisis de la situación actual de PubliDay SAS y como resultado se elaboró la matriz FODA de la empresa para el talento humano.
- Trabajo de campo:** Se realizó el trabajo de campo a través de una entrevista semiestructurada realizada a las personas que prestan sus servicios a PubliDay SAS, el cual dio como producto, resultado el informe de investigación de mercados.
- Identificación de elementos o factores clave:** Una vez finalizado el trabajo de campo se identificaron los factores claves, lo cuales se agruparon en cuatro grupos de necesidades: bienestar físico y mental, comunicación y cultura organizacional, desarrollo y crecimiento personal, trabajo colaborativo
- Plan de Bienestar Laboral:** Se elaboró la propuesta del Plan de Bienestar Laboral para PubliDay SAS de acuerdo a los cuatro grupos de necesidades identificadas dentro de la empresa.

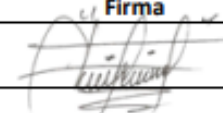
De acuerdo con el plan de trabajo quedan pendientes las siguientes actividades por desarrollar con sus respectivos entregables.

- Memorias de la sesión de divulgación
- Lista de asistencia a la sesión de divulgación

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
Mauricio Zúñiga Ángel	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Mayerly Johana Briceño González	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Ahidé Liliana Quintero Aguiar	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.