

**Plan de bienestar laboral para la empresa D Imagen Tuid LTDA**  
**Informe Final Consultoría Empresarial**

**Diana Marcela Chacón Cervera**  
**Claudia Lucia Parada Lamprea**  
**Estudiantes**

**Carlos Andrés Cañas Castaño**  
**Docente Maestría gerencia del talento humano**  
**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, enero 2025**

---

## Tabla De Contenido

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>FASE FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	<b>10</b>
<b>Contexto Empresarial</b> .....	<b>10</b>
<b>Antecedentes de la Gestión del Talento Humano</b> .....	<b>12</b>
<b>Identificación del Problema</b> .....	<b>13</b>
<b>FASE PLANEACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>Justificación</b> .....	<b>14</b>
<b>Objetivos del Proyecto</b> .....	<b>16</b>
<b>Alcance del Proyecto</b> .....	<b>18</b>
<b>Marco de Referencia</b> .....	<b>18</b>
<b>Metodología de la Consultoría</b> .....	<b>23</b>
<b>FASE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DE LAS ESTRATEGIAS</b> .....	<b>27</b>
<b>Desarrollo del Plan de Trabajo</b> .....	<b>27</b>
<b>Seguimiento Gerencial</b> .....	<b>29</b>
<b>Monitoreo: Matriz Marco Lógico</b> .....	<b>29</b>
<b>FASE CIERRE Y CONCLUSIONES</b> .....	<b>33</b>
<b>Productos Finales</b> .....	<b>33</b>
<b>Lecciones Aprendidas</b> .....	<b>35</b>
<b>Recomendaciones para la Gerencia</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>37</b>

---

---

<b>Datos de Registro de Consultores del proyecto.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>



## Lista De Tablas

<b>Tabla 1. Alcance del proyecto .....</b>	<b>18</b>
<b>Tabla 2. Marco normativo .....</b>	<b>21</b>
<b>Tabla 3. Matriz RACI del proyecto.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4. Matriz Marco Lógico .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 6. Plan de bienestar laboral para la empresa D Imagen Tuid LTDA .....</b>	<b>56</b>



## Lista de Ilustraciones

<b>Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i> .....</b>	<b>14</b>
<b>Ilustración 2. <i>Árbol de objetivos</i> .....</b>	<b>17</b>
<b>Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i>.....</b>	<b>24</b>
<b>Ilustración 4. <i>Plan de trabajo</i>.....</b>	<b>27</b>



## Resumen Ejecutivo

El plan de bienestar busca ordenar la satisfacción de los trabajadores con los objetivos de la empresa, creando ambientes de trabajo positivos, donde se observe bienestar y sana convivencia. El enfoque de dicho plan tiene como premisa promover una cultura organizacional donde se pueda dar desarrollo y comunicación asertiva de manera continua. La implementación del plan de bienestar trae consigo varios beneficios, entre ellos la motivación y aumento del rendimiento de todos los trabajadores en general, por otra parte, permitirá que la empresa adopte nuevas formas de hacer las cosas donde el talento humano y su trabajo sea la base fundamental para que la empresa sea sostenible en el tiempo. A través de este proyecto de consultoría, se determinan las bases para generar bienestar laboral en los trabajadores y que estos trabajen de la mano para el cumplimiento de objetivos estratégicos.

**Palabras clave:** bienestar laboral, eficiencia operativa, desempeño y clima organizacional.

### Abstract

The well-being plan seeks to organize workers' satisfaction with the company's objectives, creating positive work environments, where well-being and healthy coexistence are observed. The approach of said plan is premised on promoting an organizational culture where development and assertive communication can occur continuously. The implementation of the well-being plan brings with it several benefits, including motivation and increased performance of all workers in general. On the other hand, it will allow the company to adopt new ways of doing things where human talent and their work are the fundamental basis for the company to be sustainable over time. Through this consulting project, the bases are

---

determined to generate workplace well-being in workers and for them to work hand in hand to meet strategic objectives.



## **Introducción**

En la actualidad, las organizaciones en sus retos por responder a las exigencias de un entorno cada vez más competitivo se ven encaminadas a mejorar y optimizar sus procesos operativos sin descuidar su recurso humano elemento clave para la eficiencia operativa y generar un valor agregado en sus bienes y servicios para posicionarse de forma adecuada en el mercado. En este sentido, las organizaciones se deben adaptar fácilmente a su contexto sociocultural y, al mismo tiempo, priorizar el bienestar de sus trabajadores, quienes son un recurso fundamental en sus operaciones diarias.

El bienestar en el contexto laboral está relacionado con los intereses de los colaboradores en su trabajo. En este sentido, su grado de afinidad, gusto y compromiso por las tareas que realizan día tras día nutren los procesos de las organizaciones en la que se encuentran.

De acuerdo con lo anterior, Chiavenato (2004) propone el bienestar como un conjunto de lineamientos establecidos en las diferentes empresas, enfocados en proteger los beneficios de los trabajadores de forma integral, minimizando los riesgos en la salud a los que se encuentran expuestos en el desarrollo de su trabajo.

Rodríguez & Reyes (2010) exponen que el bienestar en el contexto del trabajo comprende nivel de agrado organizacional como el de los trabajadores en el contexto del trabajo, teniendo en cuenta los retos sociales de un entorno cada vez más competitivo, en la cual, las empresas ofrecen beneficios para sus trabajadores, sin embargo, la manera en que estos los perciben y utilizan para satisfacer sus necesidades demuestra la necesidad de alinear los pilares corporativos de la organización con el fin de brindar una mayor satisfacción a sus trabajadores para una mayor eficiencia operativa. Pues los trabajadores, con mayores expectativas, encaminados al cumplimiento de logros y comprometidos con la organización tienden a mejorar su desempeño en el trabajo.

---

El proceso de consultoría es una estrategia importante que aplican las empresas teniendo en cuenta que permite mostrar la realidad de la organización para que esta sea la base principal para seleccionar y ejecutar acciones que permitan una mayor eficiencia en los procesos.

La consultoría se realiza estableciendo un convenio entre la empresa y los consultores, en este caso las estudiantes del programa de Maestría en Gerencia de talento humano del Politécnico Gran Colombiano, donde la empresa proporciona información, permite recolectar opiniones de trabajadores y estudiar los procesos y procedimientos internos y la otra parte analiza, estudia y entrega resultados del proceso de consultoría, lo que permite identificar problemáticas y falencias presentes en la organización y determinar de manera inmediata el plan de acción para corregir dichas situaciones y establecer el plan de mejora continua, lo anterior teniendo en cuenta lo descrito por Michaels, & McCann (2018) que plantean el paso a paso que debe cumplir un consultor para intervenir y mejorar procesos y que conlleve al bienestar de los trabajadores.

Este documento, presenta la elaboración del proceso de consultoría que se le realizará a la empresa D IMAGEN TUID LTDA, con el fin de identificar problemas en cuanto a la administración del talento humano, determinar las posibles causas y de esta manera entregar a la empresa una propuesta de programa de bienestar que brinde a sus colaboradores, condiciones y beneficios que incrementen su satisfacción y lealtad con la empresa, con el fin de fidelizarlos y poder mantener la plantilla de personal completa, estable y comprometida con el cumplimiento de objetivos estratégicos de la organización, teniendo como premisa lo descrito Bertels & Sweeney (2019).

---

## **Fase Formulación del Problema**

Actualmente, el rendimiento de los trabajadores en está directamente relacionado al bienestar laboral, teniendo en cuenta que el estar bien les permite transmitir a clientes, proveedores, compañeros de trabajo y demás partes interesadas confianza y tranquilidad al momento de ofrecer productos y servicios.

Sin embargo, muchas empresas enfrentan obstáculos al momento de intentar diseñar y ejecutar acciones que promuevan el bienestar de los trabajadores, no solo de manera interna sino externa, entre ellos podemos destacar los siguientes: inexistencia de una dependencia de Gestión Humana, poca disponibilidad de recursos tanto humanos como económicos, falta de interés en el tema por la alta dirección, entre otros. Esto sin duda alguna, trae consigo varias consecuencias como lo es el aumento de niveles de estrés, ausentismo, rotación y afectación en las relaciones interpersonales provocando con ello disminución del trabajo equipo y la motivación.

Ahora bien, el no tener conformada una dependencia de Gestión Humana por tratarse de una microempresa, no es impedimento para que se diseñe y se ejecute un plan de bienestar laboral, este puede ser liderado directamente desde el gerente general o representante legal. Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario formular la siguiente pregunta: ¿La empresa D IMAGEN TUIDT LTDA cómo promueve y fomenta el bienestar en el trabajo de sus trabajadores?

### **Contexto Empresarial**

La empresa D IMAGEN TUIDT LTDA tiene sus instalaciones en la ciudad de Bogotá, y se dedica la elaboración, venta nacional y comercialización de productos de expresión social, productos escolares la producción de muñecos de peluche, así como el creación, elaboración, programación, diagramación, impresión y comercialización de todos los productos ofrecidos.

---

D IMAGEN TUIDT LTDA inició sus actividades hace 31 años en la ciudad de Bogotá, desde ese momento se ha dedicado a brindar a los clientes diversas formas de comunicación y expresión de sentimientos a través de la fabricación de productos.

La empresa fue constituida con personería jurídica el 11 de agosto de 2005, según el registro comercial la dirección donde está ubicada es KR 68 H # 74 B – 71, en la ciudad de Bogotá, D.C. La empresa tiene una modalidad legal para realizar sus actividades de forma limitada y al sector económico al que pertenece es de acciones de impresión y su tamaño es Microempresa.

### ***Misión***

La empresa D IMAGEN TUID LTDA es una microempresa, quien como misión estipula que es una empresa colombiana con trayectoria de más de 31 años en el mercado, se dedica a ofrecer a sus clientes distintas formas de comunicación, con las que pueden expresar sentimientos a través de productos.

### ***Visión***

La empresa tiene como visión ser líder a nivel nacional en la creación de variados productos que le permitan a las personas comunicarse y expresar de manera única y diferente sus sentimientos, logrando en 10 años, poder estar presente a nivel internacional aplicando continuamente técnicas de innovación.

### ***Objetivos estratégicos***

- Consolidarse como una empresa modelo en comunicación y expresión social.
  - Alcanzar productos de alta calidad que permitan generar valor agregado al cliente.
  - Ser reconocidos por la industria y la comunidad como un referente en el manejo del talento humano, que garantiza un excelente ambiente laboral y ofrece, a sus colaboradores oportunidades de crecimiento personal y profesional.
- 
-

- Garantizar que todos nuestros procesos se desarrollen bajo estándares de alta calidad, mejora continua, costo-eficientes y protectores del medio ambiente.

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

En D Imagen Tuidt LTDA como se mencionó anteriormente, por ser una microempresa no tiene conformada su área de Gestión Humana, sino que todos los procesos propios del área son desarrollados por el Representante legal, procesos tales como: selección y contratación, afiliaciones a seguridad social, inducción, proceso disciplinario, entre otros. A continuación, me permito describir como está conformada la empresa:

Personal contratado directo:

- Representante legal – Gerente
- Contador
- Despacho
- Auxiliar de cartera

Personal contratado por medio de outsourcing

- Costurera
- Diseñador grafico
- Asesor comercial (2)
- Auxiliar de servicios generales
- Encuadernadora

Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que, al no existir el área de talento humano, se restringe un poco la posibilidad de implementar planes y programas que fomenten la cultura organizacional de la empresa, se transmitan los objetivos y por ende no se enfocan los esfuerzos en promover el bienestar laboral de los trabajadores y la fidelidad de los mismos, por lo cual, por medio de la presente consultoría se desea elaborar el programa de bienestar laboral que permita al talento humano de la empresa desarrollarse en ambientes de trabajo

---

sanos y seguros, agradables para ellos y que contribuya a su bienestar, no solo laboral sino en los distintos ámbitos de la vida, generando con ello mayor lealtad, productividad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

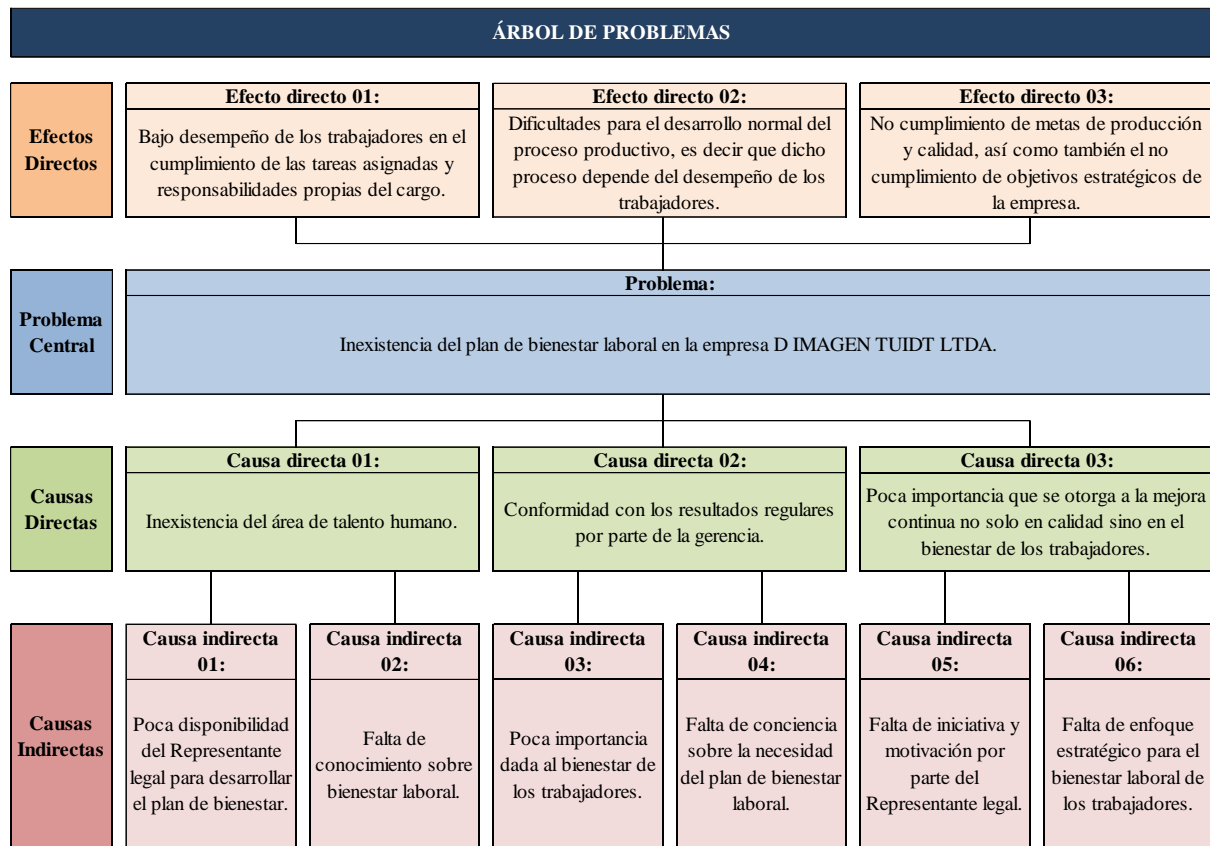
### **Identificación del Problema**

Actualmente, desde la gerencia de D IMAGEN TUIDT LTDA no se ha desarrollado un plan o programa de bienestar laboral para los colaboradores de la empresa. Se ha identificado que los empleados requieren estímulos que les generen satisfacción y bienestar, permitiéndoles un equilibrio entre lo laboral y lo personal, y fomentando una sana convivencia. Esto ayudaría a convertir las horas de trabajo en una experiencia de pasión y felicidad. Por ello, es fundamental implementar un programa de bienestar laboral que brinde salud, equilibrio familiar y bienestar a todos los integrantes de la empresa, asegurando que cada uno pueda beneficiarse de esta iniciativa.

El árbol de problemas muestra que la causa principal en la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA es la falta o ausencia de un programa de bienestar laboral, lo que provoca efectos directos como bajo desempeño de los trabajadores, dificultades en el proceso productivo y el incumplimiento de metas y objetivos. Entre las causas directas se encuentran la ausencia del área de talento humano, la conformidad de gerencia con los resultados obtenidos y la poca importancia atribuida a la mejora continua en la calidad y el bienestar de los empleados. Igualmente, factores indirectos como la falta de tiempo del representante legal, el desconocimiento sobre la temática de bienestar laboral y la falta de conciencia sobre su importancia contribuyen a agravar la situación, afectando la eficiencia operativa y la consecución de los objetivos estratégicos (DNP, 2016).



**Ilustración 1. Árbol de problemas**



Nota: Construcción propia, [2024].

**Fase Planeación**

Después de haber sido identificado el problema, se continua en la definición de los objetivos, se delimita el alcance del proyecto y se planifican de las acciones requeridas para cumplir con el objetivo de la consultoría.

**Justificación**

El plan de bienestar laboral juega un rol muy importante en las empresas debido a que impacta positivamente en la salud, la satisfacción y la motivación de los trabajadores, lo que trae consigo diversos beneficios en la cultura organizacional. Por otra parte, el bienestar de los trabajadores es sinónimo de compromiso y sentido de pertenencia, lo que permite que todas las personas que laboran para la empresa dediquen todo su esfuerzo y rendimiento en la

ejecución de sus tareas y cumplimiento de sus responsabilidades, aumento con ello la productividad, disminuyendo ausentismo y disminuyendo costos propios de la vinculación de nuevo personal debido a la rotación.

Por otra parte, el bienestar laboral influye positivamente en el clima organizacional de la empresa teniendo en cuenta que permite afianzar las relaciones interpersonales de los trabajadores y que estos trabajen en equipo. Esto contribuye a el talento humano se sienta valorado, respaldado y apoyado por la empresa trayendo como efecto aumento en el nivel de satisfacción y la apropiación de valores y principios de la empresa.

Finalmente, la implementación efectiva del plan de bienestar laboral en una empresa es el inicio para que esta sea reconocida, sea atractiva para la oferta de talento humano y se posicione en el mercado, como un lugar seguro, responsable y comprometido con el bienestar de sus trabajadores.

El bienestar laboral se relaciona con la promoción, el cuidado de las libertades y garantías de los trabajadores de la empresa, y se enfoca en el desarrollo integral del trabajador, su salud, seguridad, satisfacción y calidad de vida<sup>1</sup>. En general, los programas de bienestar laboral incluyen actividades como programas de salud y bienestar, capacitación y desarrollo personal, actividades deportivas y recreativas, asesoramiento psicológico, entre otros, (Roa Herrera, 2019).

En este sentido las organizaciones deben buscar estrategias para garantizar la satisfacción de sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño y lograr una eficiencia operativa que perdure en el tiempo. Chiavenato (2004) también argumenta que los trabajadores satisfechos son más productivos, ya que su motivación intrínseca se ve impulsada cuando perciben que sus necesidades son valoradas por la organización. Según este autor, las empresas que implementan programas de bienestar y reconocimiento

---

consiguen mejorar el desempeño individual y colectivo, reduciendo el ausentismo y aumentando la eficiencia operativa.

La implementación de un programa de bienestar laboral resulta esencial para abordar relacionados bajos los niveles de motivación, y pocos niveles de cohesión entre trabajadores factores que terminan por afectar su desempeño y la eficiencia en las organizaciones.

Según Chiavenato (2004) la inexistencia de un plan de bienestar en una empresa muestra la falta de compromiso que tiene para con su capital humano, crea ambientes de trabajo poco saludables donde los trabajadores no se sienten valorados, productivos e importantes, lo que trae como consecuencia la disminución en el rendimiento y la productividad de la empresa e incremento de costos causados por la rotación de personal. Por el contrario, al implementar el plan de bienestar se crearán ambientes de motivación, compromiso y satisfacción que se verán reflejados en los resultados de toda la empresa y permite que la empresa sea vista como una buena plaza para tener estabilidad laboral y crecer profesionalmente. Esto no solo contribuirá a la retención de talento y a la reducción de la rotación, sino que posicionará a la empresa como un empleador comprometido con la gestión de su talento humano. (Roa Herrera, 2019)

### **Objetivos del Proyecto**

La presente consultoría tiene como objetivo elaborar el programa de bienestar laboral para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, quien actualmente carece de esta estrategia fundamental para el mantener estable la plantilla de personal.

En primera instancia, se requiere la identificación de problemas y necesidades existentes en la empresa provocadas por la ausencia de dicho programa, siendo este motivo la raíz principal de los problemas descritos anteriormente en el árbol. La herramienta del árbol de problemas permite identificar, estructurar y analizar las causas y efectos producto del problema raíz.

---

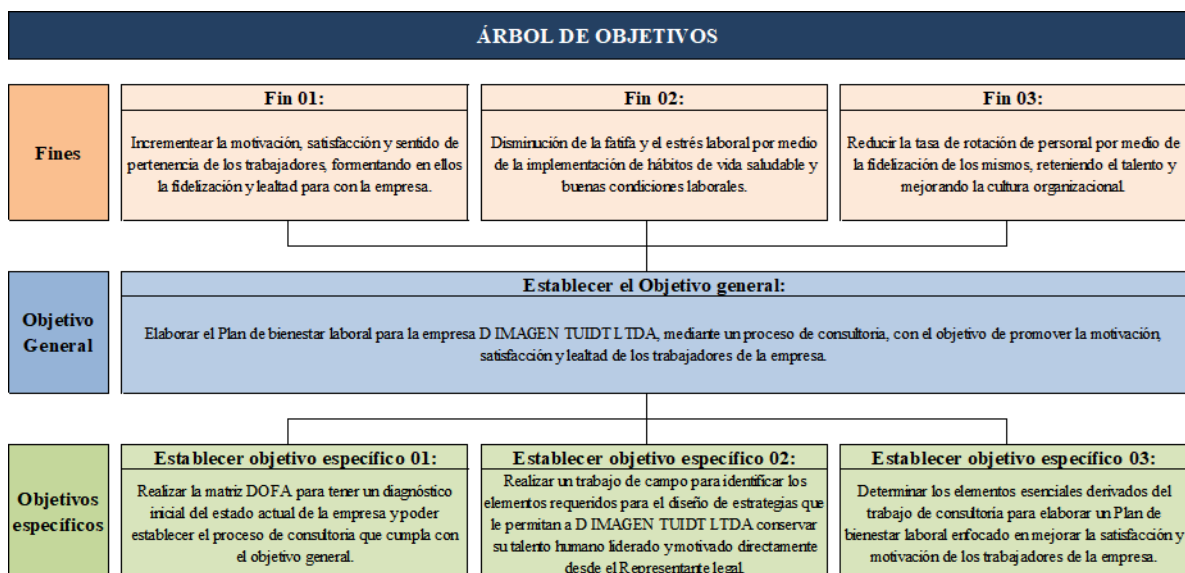
**Objetivo General**

Elaborar el plan de bienestar laboral para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA. mediante un proceso de consultoría, con el objetivo de promover la motivación, satisfacción y lealtad de los trabajadores de la empresa.

**Objetivos Específicos**

1. Realizar la matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas) para tener un diagnóstico inicial del estado actual de la empresa y poder establecer el proceso de consultoría que facilite el cumplimiento del objetivo principal del proyecto.
2. Realizar un trabajo de campo para identificar los elementos requeridos para el diseño de estrategias que le permitan a D IMAGEN TUIDT LTDA conservar su talento humano liderado y motivado directamente desde el Representante legal.
3. Determinar los elementos esenciales derivados del trabajo de consultoría para elaborar un Plan de bienestar laboral enfocado en mejorar la satisfacción y motivación de los trabajadores de la empresa.

**Ilustración 2. Árbol de objetivos**



**Nota:** Construcción propia, 2024.

### Alcance del Proyecto

El alcance consultoría será el diseño de un plan de bienestar laboral de la organización D IMAGEN TUIDT LTDA con base en la propuesta de actividades y elementos entregables que rindan cuenta de la efectividad de las labores realizadas por parte del equipo consultor identificando los avances del proceso.

**Tabla 1. Alcance del proyecto**

Alcance del Proyecto			
No.	Actividad / Compromiso	ID.	Producto / Entregable
1	Análisis del área de talento humano y sus procesos	A	Matriz DOFA
2	Trabajo de campo	B	Informe de investigación interna en D IMAGEN TUIDT LTDA
3	Identificación de elementos o factores clave	C	Factores clave identificados
		D	Plan de bienestar laboral
4	Divulgación y socialización de los productos / entregables de la consultoría para incrementar motivación y satisfacción del talento humano en general	E	Memorias de la sesión de divulgación
		F	Registro 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

Para tener un mejor análisis más concreto del fenómeno estudio se deben establecer las definiciones conceptuales relacionados a las variables de investigación y seleccionar los modelos teóricos que son base de la propuesta de intervención de este proyecto.

En esta propuesta de intervención se revisarán algunos conceptos tales como, el plan de bienestar laboral, modelo de bienestar, satisfacción y motivación pues su conceptualización será necesaria para la propuesta de intervención en la consultoría.

### ***Marco Teórico***

Las organizaciones en los constantes desafíos actuales luchan por mantenerse altamente competitivas implementando una serie de estrategias, procedimientos y procesos que les permite responder de manera efectiva a las exigencias de su entorno. Chiavenato (2004) expone que el recurso humano parece retomar su papel vital en las empresas, las cuales deben asegurarse de tener trabajadores más satisfechos y con mayor sentido de pertenencia, porque generan mejores desempeños y facilita la eficiencia. Por ello, una de las estrategias organizacionales que aplican las empresas comprenden una serie de actividades que resguardan los beneficios de sus trabajadores.

En esa misma línea, Chiavenato (2004) expone que el bienestar garantiza los derechos de los trabajadores en las empresas, logrando satisfacer necesidades básicas y personales mejorando su confort, pero también facilita la realización personal de los trabajadores mediante el desarrollo de sus actividades laborales. Asimismo, los autores Cobo Martín, José María y López Refojos, Lucía (2011) exponen que el bienestar está relacionado con el confort a nivel, tangible, cognitivo y colectivo que tienen las personas en su entorno trabajo, con el propósito de que las empresas puedan diseñar medidas preventivas encaminadas a fomentar la satisfacción y minimizar la exposición a los riesgos laborales que tiene su recurso humano.

Por otra parte, los autores Aguirre, Vauro y Labarthe (2015), proponen que el bienestar en el entorno organizacional genera agrado en el ámbito individual, unión y sentido de pertenencia a las instituciones, disminuyendo los niveles de estrés que se puedan generar en el trabajo. También expresan que la preocupación o niveles de tensión son aspectos pueden disminuir el bienestar de los trabajadores, lo que puede trascender a sus contextos

---

sociales y personales. Ahora bien, Comfama (2022) plantea que las actividades de bienestar en las empresas están encaminadas en mejorar las necesidades personales y colectivas de los trabajadores, facilitando un mejor rendimiento de las personas en su trabajo y mejorando la eficiencia operativa.

En este sentido, es importante resaltar que Caro & Libreros (2023) desarrollaron una investigación cuyo objetivo principal consistió en el diseño de un plan de bienestar laboral que contribuiría a mejorar la productividad de los trabajadores, a partir de una evaluación inicial del bienestar en la empresa en cuestión. Para el desarrollo del plan de trabajo, los autores diseñaron una serie de actividades enfocadas a la recreación, deporte, incentivos, el clima laboral, la mejora continua en la organización y motivación, siendo esta última como aquel deseo que induce el pensamiento y la acción de los trabajadores, este mismo podría darse por factores externos o internos. Asimismo, Lahmann (2019), plantea que la motivación puede comprenderse como aquel impulso que induce a las personas a realizar actividades, lo que trasciende en los diferentes contextos de los cuales hacen parte.

De igual forma, Leiva (2021), plantea la motivación como la vitalidad y el empeño que tienen las personas por alcanzar los objetivos de su organización, lo que esta mediado siempre por el deseo de satisfacer alguna exigencia específica. También expone que algunos aspectos en las empresas que pueden afectar la motivación en los trabajadores tales como, una inadecuada estructuración de planes de trabajo, pocos reconocimientos, inadecuados ambientes laborales o debilidades en procedimientos o reglamentos internos, entre otros. Melgar, Poxtan, Ramos & Leiner (2024) también proponen que la motivación se relaciona con los siguientes aspectos; la satisfacción, rendimiento, responsabilidades y los valores de los colaboradores por ello, es relevante que las organizaciones identifiquen los deseos y prioridades de sus trabajadores con el fin de que las puedan satisfacerlos y mejorar su rendimiento en el trabajo alineados con los objetivos de la organización.

---

Otro elemento que se debe tener en cuenta al trabajar el bienestar en el contexto del trabajo es la satisfacción laboral comprendido como una condición emocional de los trabajadores que les permite adaptarse a las condiciones de su entorno de trabajo evitando alteraciones psicológicas que puedan afectar su salud y bienestar. (Marín Samanez & Placencia Medina, 2017).

Finalmente, el bienestar, la motivación y la satisfacción son elementos esenciales para el cumplimiento objetivos estratégicos de las organizaciones y la productividad, tal cual como lo indican los diferentes autores abordados, el bienestar no es solo la satisfacción de requerimientos en diferentes ámbitos de los trabajadores en su entorno laboral, sino que también abarca la promoción de un ambiente de trabajo sano donde se minimizan los factores de riesgo y se incremente la comodidad real, mental y colectiva en el entorno laboral. Además, es importante destacar que la motivación intrínseca y extrínseca es la que permite que los trabajadores alcancen los objetivos estratégicos de la organización lo que facilita la eficiencia operativa, disminuye niveles de estrés, aumenta el rendimiento y el sentido de pertenencia a la empresa.

De esta manera, las empresas que garantizan el bienestar laboral para su Talento Humano consiguen mejorar sus procesos, procedimientos para crear una cultura organizacional estable que se caracterice por la cohesión, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el compromiso de sus trabajadores. Lo que deja percibir que la inversión en un plan de bienestar laboral no debe considerarse como gasto innecesario sino una herramienta que genera beneficios a corto, mediano y largo plazo.

### ***Marco normativo***

**Tabla 2. Marco normativo**

<b>Normatividad</b>	<b>Objeto de la norma</b>
---------------------	---------------------------

Decreto Ley 1567 de 1998	Este documento crea el sistema nacional de formación, así como también el sistema de beneficios para trabajadores de entidades públicas, en el que se determinan las políticas de bienestar social con el objetivo de diseñar, realizar y evaluar los proyectos que se den como respuesta a los requerimientos de los funcionarios que les permita cumplir con la misión y visión de la institución al que pertenecen. Dentro de este Decreto Ley, en el artículo 19 se define que las entidades públicas se deben regir por las disposiciones contenidas en la ley y tienen el compromiso de organizar de manera anual el plan de bienestar para los trabajadores.
Ley 734 de 2002.	En esta Ley en el artículo 33, se instala que es un derecho de los trabajadores del Estado y de sus familias hacer parte de todos los programas de bienestar social que establezca la Nación, como lo son los programas orientados a espacios recreativos, sector educativo o cultural, entre otros, conforme a lo dispuesto en las normas actuales.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	En el párrafo del artículo 36 se dispone que las entidades deben elaborar y ejecutar planes de beneficios y bienestar conforme a la normatividad vigente, con el objetivo de incrementar los niveles de satisfacción y eficiencia de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades.
Decreto 1083 de 2015	En el artículo 2.2.10.1. Las organizaciones deberán diseñar planes de beneficios para impulsar el desempeño y el compromiso de sus trabajadores. Estas recompensas se implementarán por medio de los planes de bienestar social.
Decreto 1083 de 2015	En el artículo 2.2.10.2 Se abordan los privilegios que tendrán los trabajadores de empresas públicas. Las organizaciones públicas, coordinadas con entidades privadas y públicas, podrán ofrecer a todos sus trabajadores y las familias de estos, los programas sociales y cuidado, estos tendrán que articularse con tiempos de espacios de recreación, cultura y de promoción de la salud y la práctica deportiva.

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



## **Metodología de la Consultoría**

Para la consultoría a realizar en D IMAGEN TUIDT LTDA se utilizarán dos herramientas claves para cumplir el objetivo de esta, entre ellas, la metodología PMBOK teniendo en cuenta es que es la recopilación de lineamientos para el manejo de proyectos, que consiste en un marco completo, que incluye diversos procesos, herramientas y técnicas que permiten a los líderes del proyecto a dirigir, planear, ejecutar y dar cierre a los mismos de manera efectiva. La Metodología PMBOK permite liderar varias áreas fundamentales en un proyecto, así como lo son la cohesión, la cobertura, programación de actividades, valores, diálogos internos y externos, peligros, las adquisiciones e interesados del proyecto, obteniendo de esta manera la eficacia y eficiencia en la gestión de este.

Por otra parte, la segunda metodología a usar es el Marco lógico, entendiendo que es una herramienta de gestión y programación de los proyectos que ayuda a estructurar y visualizar los elementos clave de un proyecto. Se utiliza comúnmente en la formulación, seguimiento y evaluación de proyectos, especialmente en el ámbito del desarrollo económico. Es de resaltar que el Marco lógico se basa en los siguientes componentes principales: objetivos tanto general como específicos, actividades e indicadores, para ello, se tomaran tres elementos: el árbol de problemas, árbol de objetivos y la Matriz Marco lógico.

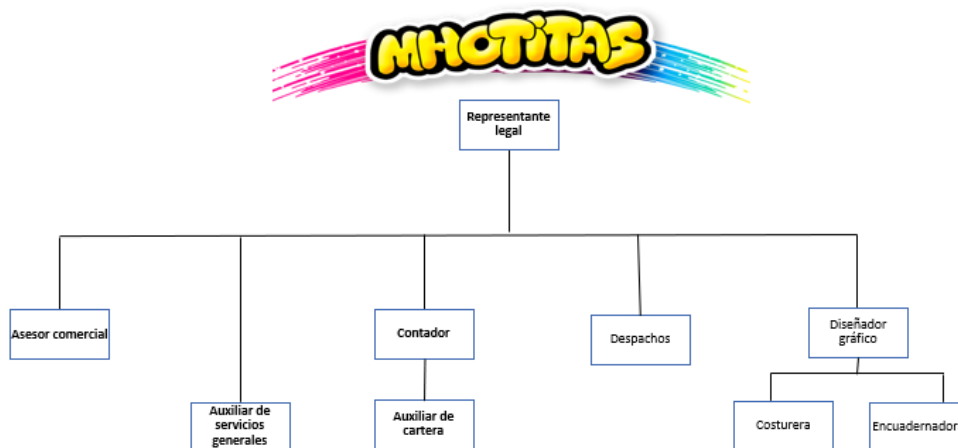
### ***Población***

En esta fase, se da inicio a la caracterización de la población de estudio por medio del proyecto de consultoría, identificando en primera instancia la estructura organizativa de D IMAGEN TUIDT LTDA. Sin embargo, la empresa carece de una estructura definida, por lo que se propone un organigrama acorde con su personal y jerarquía actual. Esta estructura es liderada por el representante legal, quien actúa como gerente general y está dispuesto a proporcionar información, apoyando el desarrollo de la consultoría y recibir la propuesta del plan de bienestar laboral



La empresa cuenta actualmente con 11 trabajadores, 5 de ellos con una modalidad de contratación a término directo y 6 trabajadores contratados por medio de outsourcing, tal cual como se observa a continuación:

**Ilustración 3. Estructura Organizacional**



**Nota:** Elaboración propia, 2024.

La estructura organizacional de la empresa D TUIDT LTDA es jerárquica, donde se pueden observar los distintos niveles de mando y subordinación. Para el proceso de consultoría, la comunicación y coordinación de actividades propias del proceso estará a cargo de los consultores con el representante legal y gerente, quien tendrá la disposición para brindar la información requerida, ser el puente entre los consultores y trabajadores para determinar espacios necesarios para la ejecución de la encuesta semiestructurada y será el encargado de recibir el informe final del proceso de consultoría, donde se le hará entrega de la propuesta del programa de bienestar laboral para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA.

Es de resaltar que, el proceso de consultoría abarca a toda la empresa, es decir, el proceso de investigación de mercado del cliente interno tendrá cobertura tanto en los trabajadores contratados directamente por la empresa como para los que trabajan por outsourcing, tal cual como nos permitimos señalar:

Personal contratado directo: Representante legal (Gerente), Contador, Despacho y Auxiliar de cartera.



Personal contratado por medio de outsourcing: Costurera, Diseñador gráfico, Asesor comercial (dos asesores), Auxiliar de servicios generales y Encuadernadora,

El programa de bienestar laboral objetivo del proceso de consultoría será aplicable para todos los trabajadores, sin importar el lugar que ocupan en el organigrama, el nivel de autoridad y el tipo de contratación, teniendo en cuenta que el proceso productivo y cumplimiento de metas y objetivos de la empresa, depende directamente del correcto desarrollo de cada uno de los integrantes de la empresa, por lo tanto todos deben gozar de beneficios que les permita incrementar niveles de satisfacción, motivación y felicidad en su lugar de trabajo.

### ***Stakeholders***

Para cumplir con el objetivo principal de consultoría, es necesario identificar a las personas que estarán involucradas en todas las etapas del proceso quienes estarán comprometidos con el equipo consultor para la ejecución de las actividades programadas en los tiempos estipulados. En el proceso de identificación de los stakeholders se reconocen las personas que serán impactadas directa o indirectamente por el proyecto de consultoría, se indica información importante en referencia a sus intereses, nivel de participación e incidencia en el cumplimiento de este, estas personas pueden tener distintos niveles de autoridad y diferente ubicación en el organigrama. La matriz RACI de los stakeholders es una herramienta que permite reunir, ordenar, examinar y categorizar de manera consecuente la información propia de todas las personas involucradas en el proceso de consultoría, en dicha matriz, se determina el rol de todas y cada uno de los stakeholders frente al proyecto, esto con el fin de mostrar y fomentar el compromiso que deben tener para el cumplimiento de todo el proceso.

### **Tabla 3. Matriz RACI del proyecto**



---

**RACI**


---

<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Autoridad</b>	<b>Consultar</b>	<b>Informar</b>
Análisis de la situación actual del proceso de talento humano	Consultores	Gerente de la empresa	Gerente de la empresa	
Trabajo de campo.	Consultores		Gerente de la empresa	Trabajadores de la empresa
Identificación de elementos o factores clave	Consultores			Gerente de la empresa
Divulgar los productos del proyecto de consultoría para fortalecer la capacidad institucional.	Consultores		Gerente de la empresa	Gerente de la empresa
Seguimiento gerencial.	Consultores	Supervisor de la consultoría		Gerente de la empresa

---

Nota: Construcción propia, [2024].

### ***Plan de Trabajo***

En el marco del proceso de consultoría, se estableció una serie de actividades para realizar durante el lapso estipulado para el mismo, las cuales se presentan a continuación en la propuesta del cronograma de actividades o plan de trabajo el cual se debe ejecutar en la fase de planeación.



### Ilustración 4. Plan de trabajo

PLAN DE TRABAJO	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
<b>0. Gestión administrativa para inicio de consultoría</b>																															
0.1	Obtener autorización para el proyecto																														
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato																														
0.3	Generación del contrato y Firma de acta de inicio																														
0.4	Radicación del contrato en la universidad por Enlace en forms																														
<b>1. Construcción Teórica del documento</b>																															
1.1	Construcción documental del informe																														
1.2	Elaboración Planteamiento del problema, marco de referencia y normativo																														
1.3	Elaboración de árbol de problemas																														
1.4	Elaboración del plan de trabajo																														
1.5	Solicitud de entrevista semiestructurada a la universidad sobre capacitación																														
<b>2. Plan de Trabajo</b>																															
2.1	Actividades a realizar en el plan de consultoría																														
2.2	Aplicación de entrevistas semiestructuradas																														
2.3	Recopilación y análisis de información																														
<b>3. Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias</b>																															
3.1	Desarrollo del Plan de Trabajo																														
3.1.1	Desarrollo de actividad # 01																														
3.1.2	Desarrollo de actividad # 02																														
3.1.3	Desarrollo de actividad # 03																														
3.2	Seguimiento Gerencial																														
3.3	Presentación de informes																														
3.4	Monitoreo mediante matriz Marco Logico																														
<b>4. Cierre</b>																															
4.1	Informe de cierre y entregables																														
4.2	Lecciones aprendidas																														
4.3	Recomendaciones para la gerencia																														

Fuente: Construcción propia, [2024].

### Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

Ahora bien, a continuación, se procede a realizar la intervención en la empresa, por lo que se generan los productos mencionados en el alcance del proyecto. Cada uno de los productos o entregables se mencionan al final de este documento.

### Desarrollo del Plan de Trabajo

Seguidamente, se relacionan todas y cada de las acciones realizadas en el desarrollo del plan de trabajo del proyecto de consultoría. La participación desarrollada garantiza las mejoras y los cambios en la gestión empresarial definida, cumpliendo de esta manera las especificaciones del proyecto.

En esta parte del proceso, se explican las actividades desarrolladas para dar marcha el plan de trabajo establecido para el proyecto de consultoría. Teniendo en cuenta la disposición y colaboración del Representante legal de la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, se ha logrado implementar mejoras en la gestión empresarial que da respuesta a los requerimientos y necesidades de la empresa. En enfoque de la intervención por medio del proceso de consultoría ha sido siempre el de lograr los

resultados, mejorando la satisfacción y bienestar de las personas que laboran para la empresa.

Teniendo en cuenta la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA no tiene área de talento humano, realizaremos una evaluación completa a los procesos relacionados con esta área pero que son realizados directamente por el Representante legal, la cual incluye procesos como la selección de personal y los métodos utilizados para mantener el personal. Para dicha evaluación, utilizaremos la herramienta MATRIZ DOFA (ver Anexo A- Matriz DOFA), la cual permitirá identificar las debilidades y fortalezas de la empresa, las oportunidades de mejora y las amenazas que se presentan para la empresa, los resultados de este análisis son la base para el diseño del plan de acción que garantice el bienestar laboral del recurso humano de D IMAGEN TUID LTDA y contribuya de esta manera al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la misma.

Para la identificación de elementos o factores claves, se realizará la identificación de aquellos factores que impactan o afectan el bienestar laboral, la satisfacción y la felicidad en el trabajo de todas las personas que laboran para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA y priorizar aquellos que más inciden en la calidad de vida laboral, la cual de cierta manera impacta la vida personal de los trabajadores. Esta parte del proceso es fundamental para diseñar el programa de bienestar laboral bien enfocado, con el que se pueda cumplir el objetivo de fidelizar a los empleados por medio de acciones que promuevan en ellos el bienestar, la felicidad y satisfacción. (ver Anexo C- Factores o elementos clave identificados, Anexo D- Plan de Bienestar Laboral)

Por otra parte, la actividad de divulgar los productos de consultoría se realiza con el objetivo de dar a conocer toda la información obtenida en el proceso, de esta manera se fortalece la gestión empresarial teniendo en cuenta que tiene acceso a los



resultados y la propuesta del programa de bienestar laboral el cual deberá abarcar a todos los trabajadores de la empresa sin importar el cargo o el nivel jerárquico en el que se encuentren. (ver Anexo E-Memorias de divulgación, Anexo F -Lista de asistencia de divulgación)

Por último, se realizará la actividad de seguimiento gerencial, la cual consiste en asegurar la correcta ejecución del programa de bienestar laboral propuesto para la empresa D IMAGEN TUDT LTDA, para ello, se programarán reuniones periódicas entre el Representante legal y las consultoras en las cuales se revisarán los avances del proceso, se analizarán los resultados y resto que surjan durante la ejecución del programa de bienestar laboral. Es de resaltar que, durante estas reuniones se podrá realizar alguna modificación al programa de bienestar laboral para poder garantizar el cumplimiento de objetivos. (ver Anexo G-Acta de seguimiento gerencial No 1, Anexo H- Acta de seguimiento gerencial No 2)

### **Seguimiento Gerencial**

Durante el desarrollo del proyecto de consultoría, se realizan dos reuniones de seguimiento, convocadas a cabo por el Representante Legal. Como evidencia de estas reuniones, se incluyen las actas correspondientes, las cuales forman parte de la documentación integral del proyecto.

(ver Anexo G - Acta de seguimiento gerencial # 1)

(Ver Anexo H - Acta de seguimiento gerencial # 02)

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

Al llegar a esta etapa, se determina que el proceso de evaluación del proyecto es un seguimiento constante y un control detallado de todas las actividades a realizar, donde se revisa y supervisa el avance de cada una, verificando que se le de cumplimiento a todas las

---

actividades planificadas en el plan de trabajo para el proceso de consultoría. Los estudiantes y consultores serán los responsables de organizar y estructurar toda la información en una matriz que simplifique o resuma los aspectos claves e importantes del proyecto de consultoría, este debe ser organizado de la siguiente manera: Verticalmente deben ubicar las actividades, resultados, propósitos y fin y de manera horizontal: resumen narrativo, indicador, verificación y supuesto. Lo anterior, con el objetivo de identificar de manera correcta los indicadores de resultados obtenidos con el diseño e implementación del proyecto de consultoría.

**Tabla 4. Matriz Marco Lógico**

<b>MATRIZ MARCO LÓGICO</b>			
<b>Resumen Narrativo del Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medio de verificación</b>	<b>Supuesto</b>
<b>Fin</b>	Incrementar la motivación, satisfacción y sentido de pertenencia de los trabajadores, fomentando en ellos la fidelización y lealtad para con la empresa.	El porcentaje de incremento de motivación es: Número de trabajadores en cada rango de antigüedad / número de trabajadores promedio en el año * 100	Informe de gestión del área de talento humano.  Obtener incremento en la motivación de los trabajadores.
	Disminución de la fatiga y el estrés laboral por medio de la implementación de hábitos de vida saludable y buenas condiciones laborales.	El porcentaje de disminución de fatiga y estrés laboral es: Número de días no laborados a causa de fatiga y estrés / número de días laborados en el periodo *100	Informe de gestión del área de talento humano.  Obtener disminución de fatiga y estrés laborales en los trabajadores.

	<p>Reducir la tasa de rotación de personal por medio de la fidelización de los mismos, reteniendo el talento y mejorando la cultura organizacional.</p>	<p>El porcentaje de reducción de la tasa de rotación es: Número de desvinculaciones de la empresa / número de trabajadores activos al finalizar el mes *100</p>	<p>Informe de gestión del área de talento humano.</p>	<p>Lograr reducir la tasa de rotación de personal.</p>
<b>Propósito</b>	<p>Elaborar el Plan de bienestar laboral para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, mediante un proceso de consultoría, con el objetivo de promover la motivación, satisfacción y lealtad de los trabajadores de la empresa.</p>	<p>El porcentaje de cumplimiento del Plan de bienestar laboral es: Número de actividades programadas / número de actividades ejecutadas * 100</p>	<p>Planes y acciones implementadas.</p>	<p>Se establece el Plan de bienestar laboral para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA.</p>
<b>Resultados</b>	<p>Realizar la matriz DOFA para tener un diagnóstico inicial del estado actual de la empresa y poder establecer el proceso de consultoría que cumpla con el objetivo general.</p>	<p>Diagnóstico Matriz DOFA es la Matriz DOFA realizada.</p>	<p>Documento Matriz DOFA donde se presenta el contenido de esta.</p>	<p>Se realiza la Matriz DOFA para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA donde muestra y analiza el estado actual de la gestión del talento humano, lo cual permitirá desarrollar el proyecto de consultoría.</p>
	<p>Realizar un trabajo de campo para identificar los elementos requeridos para el diseño de estrategias que le permitan a D IMAGEN TUIDT LTDA conservar su talento humano liderado y motivado directamente desde el Representante legal.</p>	<p>Factores o elementos identificados es el número de elementos identificados.</p>	<p>Informe de elementos o factores claves identificados.</p>	<p>Se determinan los factores o elementos claves para diseñar las recomendaciones a entregar a la gerencia.</p>

	Determinar los elementos esenciales derivados del trabajo de consultoría para elaborar un Plan de bienestar laboral enfocado en mejorar la satisfacción y motivación de los trabajadores de la empresa.		Elementos derivados del proyecto de consultoría es el número de actividades propuestas.		Plan de bienestar laboral	Se establece el Plan de bienestar laboral para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA.
	Realización del estudio y diagnóstico del estado actual de la gestión humano de la empresa.	\$ -			Informe de Matriz DOFA donde se observa el estado actual.	Se determina el estado actual de la gestión de talento humano.
	Trabajo de campo.	\$ -			Informe de investigación de mercados.	Se determina el estado actual de la gestión de talento humano.
<b>Actividades</b>	Identificación de los factores o elementos claves.	\$ -			Documento de factores o elementos claves identificados.	Se determinan los factores o elementos claves.
	Divulgación de los productos del proyecto de consultoría para fortalecer la gestión del talento humano en la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA.	\$ -			Memorias de sesión de divulgación y registro de asistencia.	Se divulgan los productos de la consultoría.
	Seguimiento gerencial.	\$ -			Actas de seguimiento gerencial 1 y 2.	Se realizan los respectivos seguimientos gerenciales.

Nota: Construcción propia, [2024].

### Fase Cierre y Conclusiones

En esta fase del proyecto, se finaliza el proceso de consultoría realizado a la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA con la entrega del informe en el que se describen las recomendaciones implementadas las cuales están orientadas a mejorar la gestión del talento humano, priorizando el bienestar del cliente interno. Con la entrega de los productos finales y el informe de gestión, en esta fase se da por terminado el proyecto, documentos en los cuales se documentan todos y cada uno de los cambios diseñados y promueve la innovación en el modelo de gestión organizacional de la empresa.

#### Productos Finales.

A continuación, se presenta toda la información de los productos que se desarrollaron durante el proceso de intervención, los cuales se entregan como documentos anexos de acuerdo con los nombres descritos, siendo estos relevantes de la documentación del proyecto de consultoría.

**Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría**

<b>Descripción de Productos de la Consultoría</b>				
<b>No.</b>	<b>Actividad</b>	<b>ID</b>	<b>Descripción del producto elaborado</b>	<b>Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)</b>
<b>1</b>	Análisis de la situación actual de la empresa	<b>A</b>	Matriz de diagnóstico.	Anexo A-Matriz FODA - DOFA
<b>2</b>	Trabajo de campo	<b>B</b>	Documento de informe de investigación de mercados	Anexo B- Informe de investigación de mercados (Cliente interno)
<b>3</b>	Identificación de elementos o factores clave	<b>C</b>	Documento con la identificación	Anexo C- Factores o elementos clave identificados

de los factores o  
elementos clave

<p><b>4</b> Documentos que soportan la consultoría</p>	<p><b>D</b></p>	<p>Documento con plan de bienestar laboral</p>	<p>Anexo D- Programa de bienestar laboral</p>
<p><b>5</b> Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional</p>	<p><b>E</b>       <b>F</b></p>	<p>Memorias de la sesión de divulgación  Lista de asistencia de la sesión de divulgación</p>	<p>Anexo E-Memorias sesión de divulgación  Anexo F-Lista de asistencia a sesión de divulgación</p>
<p><b>6</b> Seguimiento gerencial</p>	<p><b>G</b></p>	<p>Actas de seguimientos gerencial N° 1 y 2</p>	<p>Anexo G-Acta de seguimiento gerencial No 1 <hr/>Anexo H- Acta de seguimiento gerencial No 2</p>

**Nota:** Construcción propia, [2024].

## **Lecciones Aprendidas**

El desarrollo del proyecto de consultoría, enfocado en diseñar un plan de bienestar laboral para D IMAGEN TUIDT, permitió identificar y aplicar buenas prácticas y oportunidades de aprendizaje significativas. Este proceso permitió la identificación de elementos claves necesarios para formular un plan de bienestar laboral adaptado tanto a las características de la organización como a las necesidades de los colaboradores.

Este plan contempla actividades viables de acuerdo con los recursos económicos y humanos siendo un programa que podría mejorar la eficiencia operativa de los trabajadores. Este plan de bienestar resalta la importancia de priorizar el talento humano, destacándolo como un recurso valioso para alcanzar los objetivos estratégicos, donde se mejora el entorno laboral para lograr un ambiente que les permita cumplir sus responsabilidades y al mismo tiempo que se sienten valorados por sus acciones dentro de la organización.

Por otra parte, la propuesta del programa de bienestar laboral para la empresa es la iniciativa requerida para generar cambios en la organización, tales como: aumento de la productividad, mejora la reputación de la empresa, aumento del valor de la marca MHOTITAS y mejora en la cultura organizacional de la empresa, esta última enfocada en cuidado, bienestar y satisfacción del talento humano de la empresa.

Finalmente, la intervención realizada por medio del proyecto de consultoría realizado a la empresa, no solo dio como resultado una gran propuesta de programa de bienestar laboral, sino que permitió que el Representante legal de D IMAGEN TUIDT LTDA conociera y reconociera todos los aspectos que involucran el bienestar de los trabajadores y tenga suficientes razones por las cuales continuar creando estrategias que permitan retener el buen talento humano con el que cuenta la empresa y tenga mayor conciencia de la importancia del bienestar laboral en el cumplimiento de los objetivos y metas, teniendo en cuenta que tener trabajadores motivados es sinónimo de buen desempeño, compromiso y

---

caminar todos en una misma dirección y con el mismo objetivo.

### **Recomendaciones para la Gerencia**

Con el objetivo de fortalecer la capacidad de la empresa y asegurar la sostenibilidad de las innovaciones introducidas a través del proyecto de consultoría en el mediano y largo plazo, los estudiantes sugieren las siguientes recomendaciones a la gerencia:

Estrategias a mediano plazo:

1. Comprender la necesidad de contar con una persona encargada de gestionar el área de Talento Humano, con el objetivo de llevar a cabo las actividades planificadas, fomentar el bienestar y cuidado de los colaboradores, y así alcanzar las metas establecidas por la organización. Así mismo, crear una política de talento humano que abarque todos los aspectos y procesos que se diseñan y se ejecutan desde esta área.

2. Es necesario formalizar, dar a conocer el Plan de Bienestar Laboral y ejecutarlo, incluyendo tanto las actividades ya existentes como aquellas nuevas que no impliquen un costo adicional para la organización.

3. Hacer un seguimiento a los indicadores y la gestión del Plan de Bienestar Laboral de la empresa, así como a la satisfacción de los colaboradores con su implementación, con el fin de tomar acciones correctivas a tiempo que favorezcan la mejora continua.

4. Fomentar y motivar la participación de los trabajadores en la mejora y ejecución del programa de bienestar laboral, creando conciencia de que la iniciativa de crear el programa es por ellos y para ellos, lo que trae consigo que se le dé una mayor importancia, sea acepte y se evidencie compromiso con todas las actividades establecidas en el programa.

5. Impulsar el crecimiento personal y profesional del capital humano con el que cuenta la empresa, fortaleciendo el plan de capacitación, brindando oportunidades para adquirir y mejorar habilidades y competencias que permitan a su vez que los trabajadores se sientan orgullosos y satisfechos con lo que son y lo que aportan a la empresa.



6. Promover un ambiente de trabajo saludable y seguro, brindando espacios donde los trabajadores puedan socializar y sentirse cómodos, pero sobre todo que puedan cumplir con sus responsabilidades de manera segura, preservando siempre su integridad física y mental.

Estrategias a largo plazo:

1. Diseñar un presupuesto anual destinado a la implementación y desarrollo completo del Plan de Bienestar Laboral planteado en el proyecto de consultoría.
2. Establecer un sistema de medición y evaluación del Plan de Bienestar laboral que permita identificar el impacto de las actividades del plan en la satisfacción de sus trabajadores y con base a dichos resultados implementar las acciones a mejorar en dicho Plan.
3. Se sugiere que la persona designada por la empresa para realizar y respaldar la gestión de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Laboral de la empresa realice el seguimiento y asegure el cumplimiento de este.
4. Promover un liderazgo que resalte la importancia del Plan de Bienestar Laboral en la organización, facilitando la colaboración entre los colaboradores y la alta dirección para satisfacer de manera conjunta las necesidades individuales y colectivas.

### **Referencias**

- Bertels, S. A., & Sweeney, K. (2019). Consulting for Organizational Wellness: A Practical Approach to Enhancing Workplace Well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 41 (5), 123-141.
- Caro Vargas, L. J. & Libreros Galviz, J. K. (2023). Plan de bienestar laboral en la ONG Corporación Juan Bosco.
- Cepal. (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas.
- [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf)
-

Chiavenato, I., Fuente Chávez, C. L. d. I. (2004,) *Introducción a la teoría general de la administración*. -- . McGraw-Hill.

Cobo Martín, José María & López Refojo, Lucía, (2011). Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del Ibex 35. Disponible en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3785244>.

DNP. (2016) Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas.  
[https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA\\_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf)

Quiroz, E y Muñoz, J (2020) Plan De Bienestar Laboral Para El Área Administrativa De La Empresa Evedisa De La Ciudad De Pereira Año 2020. Pereira, Risaralda; Universidad Católica de Pereira.

Lahmann, J. (2019). La empresa motivada: un modelo con 14 herramientas y disciplinas para un equipo motivado. (1ra ed.). <https://books.google.com.mx/books>

Leiva, F. (2021). Mentas positivas: el secreto del éxito. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books>

Marín Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 4252. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Melgar-Bayardo, Josefa, Poxtan-Poxtan, Diana, Ramos-Rubio, Patricia, & Leiner, Marie. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Revista Espacios*, 45(3), 36-48. Epub 09 de octubre de 2024. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04>



Michaels, E., & McCann, J. (2018). *Consulting for Employee Well-Being: A Guide for Organizational Change*. Palgrave Macmillan.

Roa Herrera, C. F. (2019) *Bienestar laboral* (Monografía). Fundación Universidad de América. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.11839/7268>.

Rodríguez, Y. E., & Reyes, M. R. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *TURYDES Turismo Y Desarrollo Local Sostenible*, 3(8). Recuperado a partir de <https://revistaturydes.com/index.php/turydes/article/view/738>



### Datos de Registro de Consultores del proyecto

<b>Datos de Registro de Investigadores</b>	
<b>Nombre Estudiante 1</b>	Diana Marcela Chacón Cervera
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/find.do?tpo_nacionalidad=C&amp;nro_documento_ident=1018411667&amp;correo_personal=dianamar777%40gmail.com&amp;correo_institucional=dmachacon%40poligran.edu.co">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/find.do?tpo_nacionalidad=C&amp;nro_documento_ident=1018411667&amp;correo_personal=dianamar777%40gmail.com&amp;correo_institucional=dmachacon%40poligran.edu.co</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-5745-1579">https://orcid.org/0009-0005-5745-1579</a>
Enlace Google académico	<a href="https://scholar.google.com/citations?user=6AIV5g0AAAAJ&amp;hl=es">https://scholar.google.com/citations?user=6AIV5g0AAAAJ&amp;hl=es</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/ Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
<b>Nombre Estudiante 2</b>	Claudia Lucia Parada Lamprea
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002351455">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002351455</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0000-2262-0508&amp;justRegistered=true">https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0000-2262-0508&amp;justRegistered=true</a>
Enlace Google académico	<a href="https://scholar.google.com/citations?user=NWBtji8AAAAJ&amp;hl=es">https://scholar.google.com/citations?user=NWBtji8AAAAJ&amp;hl=es</a>
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Programa/ Dpto/Insti tuto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
<b>Nombre Director Consulta</b>	Carlos Andrés Cañas Castaño
Enlace CvLAC	<a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do</a>
Enlace ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0001-5447-4530">https://orcid.org/0009-0001-5447-4530</a>
Enlace Google académic o	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/ Dpto/Insti tuto	Maestría en Gerencia del Talento Humano



**Anexos**

**ANEXO A. MATRIZ DOFA**

**MATRIZ DOFA DE LA EMPRESA**

**D IMAGEN TUIDT LTDA**



Nota: Construcción propia, [2024].

**ANEXO B. INFORME DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS (CLIENTE INTERNO)**

**Tipo de Investigación:**

La investigación descriptiva tiene como objetivo principal consolidar datos como lo son: cualidades, características y aspectos importantes de los procesos sociales, los cuales permiten determinar causas de los problemas existentes, en este caso en la empresa D IMAGEN TUID LTDA.

**Enfoque de la Investigación:**

El enfoque de la investigación realizada fue Mixto, teniendo en cuenta que es



necesario consolidar, conocer e interpretar datos tanto cualitativos como cuantitativos para analizar correctamente el fenómeno que se estudia y en base a esto poder establecer un plan o programa de mejora.

**Población:**

Trabajadores de la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, sin importar el tipo de vinculación que tiene con la empresa, en su totalidad son nueve (9) trabajadores. Fuente: Representante legal, empresa D IMAGEN TUIDT LTDA.

**Muestreo:**

Para este proyecto de consultoría, se tuvo en cuenta el tipo de muestreo censal, el cual se aplica cuando se desea conocer la totalidad de las opiniones o puntos de vista de la población a estudiar y que sea posible obtener de manera fácil la respuesta a la entrevista semiestructurada a realizar. En este caso, la entrevista fue enviada a la totalidad de trabajadores que laboran para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, sin embargo, se recibió respuesta de seis (8) trabajadores, es decir, la muestra fue de 88% de los trabajadores.

**Técnica de Recolección de Información:**

A continuación, se presenta el instrumento aplicado:

**Entrevista Semiestructurada para el diseño documental del Plan de Bienestar laboral**

Diagnóstico: Percepción de los trabajadores sobre su bienestar laboral en el trabajo. La presente entrevista semiestructurada está avalada por el politécnico Gran Colombiano para el diagnóstico de las necesidades de la empresa en términos de bienestar laboral con el fin de desarrollar un proceso de consultoría que la beneficie. Se agradece su contribución objetiva al momento de responder esta entrevista semiestructurada, que se concibe bajo términos de aprendizaje, crecimiento y desarrollo humano.

---

Recuerda que la condición para el diligenciamiento de este cuestionario está que te encuentres laborando en la empresa: D IMAGEN TUIDT LTDA.

#### Consentimiento Informado

Los estudiantes pertenecientes al proyecto de Consultoría de la Maestría en Gerencia del Talento Humano del Politécnico Grancolombiano y el docente Carlos Andrés Cañas. Para esta actividad se realiza una entrevista semiestructurada cuya duración es de aproximadamente 10 minutos.

La participación en esta entrevista es absolutamente voluntaria, esto quiere decir, que, si así lo desea, puede negarse a participar. La información será confidencial, solo será utilizada para fines investigativos.

No se recibirá ningún beneficio económico por su participación; ésta será una contribución para la formación académica e investigativa de los estudiantes. No existe ningún riesgo físico, mental o laboral al participar en la investigación.

1. De acuerdo con el encabezado de la entrevista, usted autoriza el tratamiento de datos personales en esta entrevista semiestructurada bajo la normatividad Ley 1266 de 2008.

Si acepto

No acepto

2. Diligencie nombres y apellidos completos:

3. Indique el nombre del cargo que tiene en la empresa:

4. Por favor describa las emociones y pensamientos, que usted experimenta al presentarse a trabajar a la empresa.



5. ¿Qué elementos considera usted que incentivan su desempeño y rendimiento en las labores que realiza en el trabajo?

6. ¿Cuáles situaciones propias del trabajo provocan en usted desmotivación?

7. Teniendo en cuenta, lo que menciona la Organización Mundial de la Salud sobre el bienestar laboral, donde este se define como el espacio de trabajo en el que los jefes y subordinados trabajan en equipo para mejorar continuamente para promover la salud y el bienestar de estos. Por favor indique los aspectos asociados con el enunciado anterior, que usted considera que la empresa debería mejorar.

8. Teniendo como premisa el bienestar físico de los trabajadores de la empresa ¿Qué actividades, recomendaría usted a la empresa incluir en el plan de bienestar laboral?

9. Teniendo como base fundamental su salud mental, como el acuerdo realizado con su jefe sobre horarios de trabajo, carga laboral y medios de comunicación. ¿Qué acciones de mejora le sugeriría usted a la alta dirección de la empresa?

10. Buscando su satisfacción laboral. Por favor indique las condiciones relacionadas con su labor, las cuales considera usted que deberían mejorarse en la empresa.

11. Al mencionar el trabajo colaborativo y el buen manejo de relaciones interpersonales con su equipo y las demás áreas de la empresa. ¿Qué podría usted resaltar y de igual forma que oportunidades para mejorar podría recomendar?



12. Teniendo en cuenta las acciones vigentes aplicadas por la empresa que buscan asegurar el bienestar laboral de sus trabajadores. Por favor mencione cuáles considera usted que son efectivas y pueden mejorarse todavía más.

13. Si usted actualmente se encontrara en búsqueda de trabajo para un cargo que es parecido al que usted ocupa en la empresa. ¿Cuáles serían los elementos primordiales en los que usted se fijaría para aceptar una oferta de trabajo?

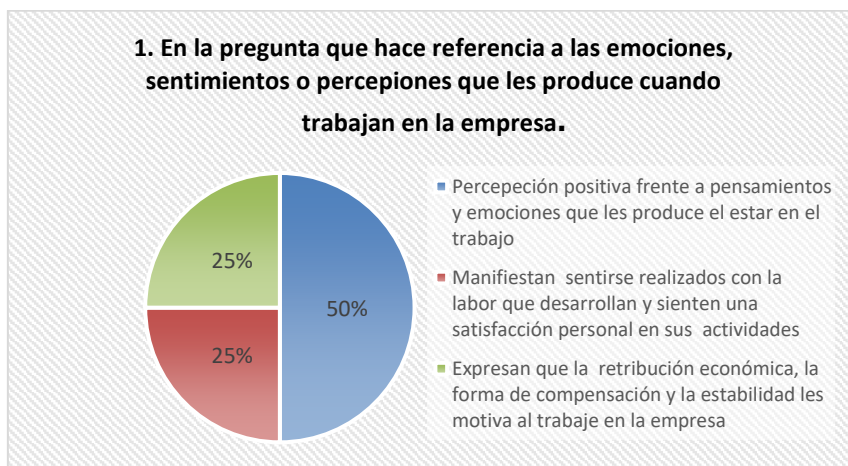
Análisis de los resultados la entrevista semiestructurada sobre Bienestar Laboral. En las siguientes respuestas de ocho colaboradores, quienes expresaron sus ideas y sentimientos referente a cada enunciado:

## **RESULTADOS**

1. Por favor describa las emociones y pensamientos, que usted experimenta al presentarse a trabajar a la empresa.

Los resultados obtenidos reflejan una percepción positiva de emociones y/o sentimientos que les genera el venir a trabajar, también se evidencia algunas motivaciones individuales que impulsan a los colaboradores en su día a día laboral. En este sentido, se observa que cuatro colaboradores destacan la sensación de bienestar como la emoción predominante, lo que sugiere inferir que dicha sensación es su principal motivación para trabajar en la empresa. Mientras que dos manifiestan sentirse realizados con la labor que desarrollan y sienten una satisfacción personal al realizar sus actividades y por último los otros colaboradores restantes manifiestan que la retribución económica, la forma de compensación que tienen y la estabilidad de un ingreso fijo les motiva al trabajar en la empresa.

A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

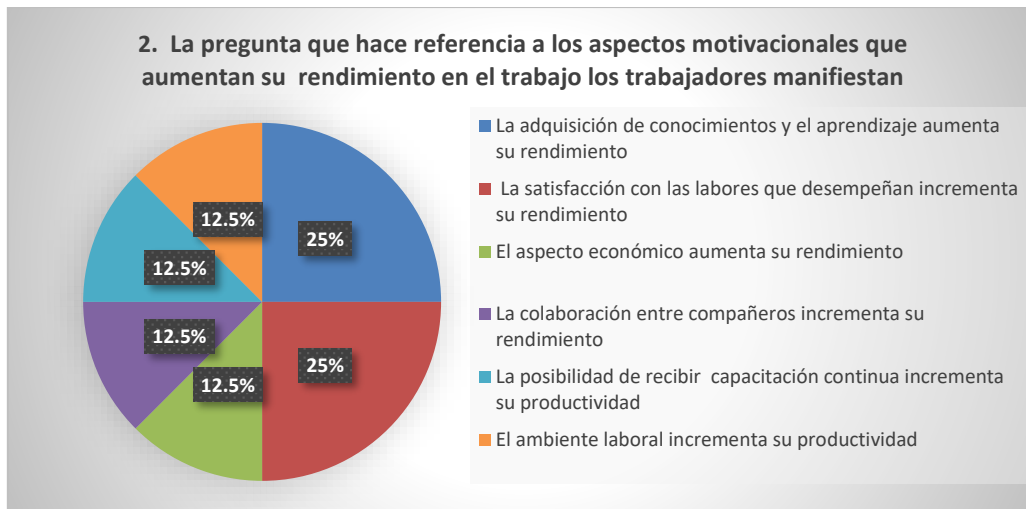
2. ¿Qué elementos considera usted que incentivan su desempeño y rendimiento en las labores que realiza en el trabajo?

Con respecto a esta pregunta, se logran asociar distintos factores motivacionales que promueven el buen desempeño y rendimiento de los trabajadores en sus actividades y tareas diarias. Dos de los trabajadores encuestados mencionan que adquisición de conocimientos y el aprendizaje son factores altamente predominantes en su motivación.

Finalmente, cuatro colaboradores restantes señalan diversos factores motivacionales tales como, el aspecto económico el buen ambiente de trabajo, la colaboración entre compañeros y la capacitación continua como los aspectos que incrementan su productividad en su trabajo.

A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



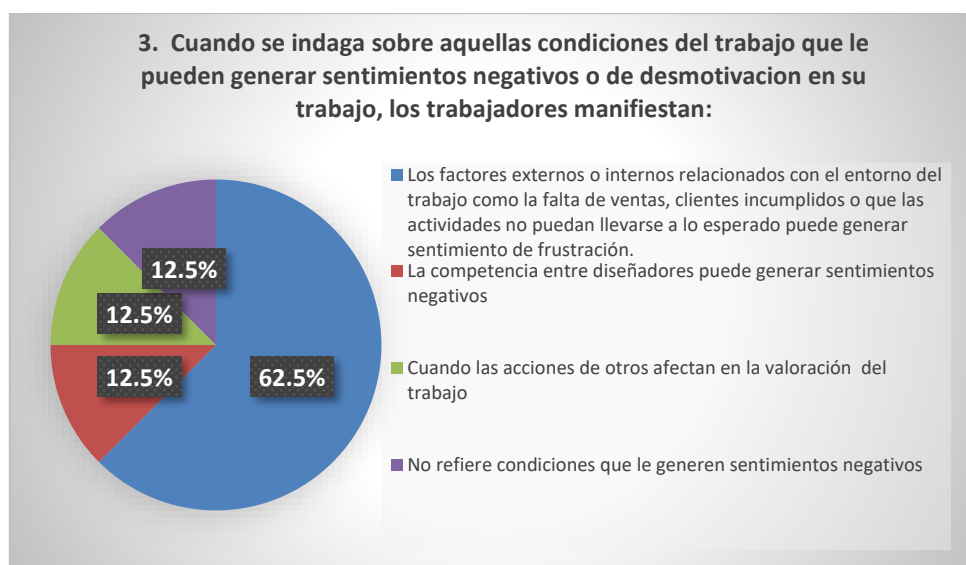


**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

**3. ¿Cuáles situaciones propias del trabajo provocan en usted desmotivación?**

Se evidencian respuestas diferentes dadas por los colaboradores, pero se observa que los factores externos o internos relacionados con el entorno del trabajo como la falta de ventas, clientes incumplidos o que las actividades no puedan llevarse a lo esperado puede generar sentimiento de frustración, esto lo refieren cinco colaboradores. Mientras que la competencia entre diseñadores o cuando las acciones de otros afectan en la valoración del trabajo pueden generar sentimientos negativos, esto lo refieren dos colaboradores y el personal restante manifiesta no tener condiciones que le generen sentimientos negativos.

A continuación, se presenta la siguiente gráfica:

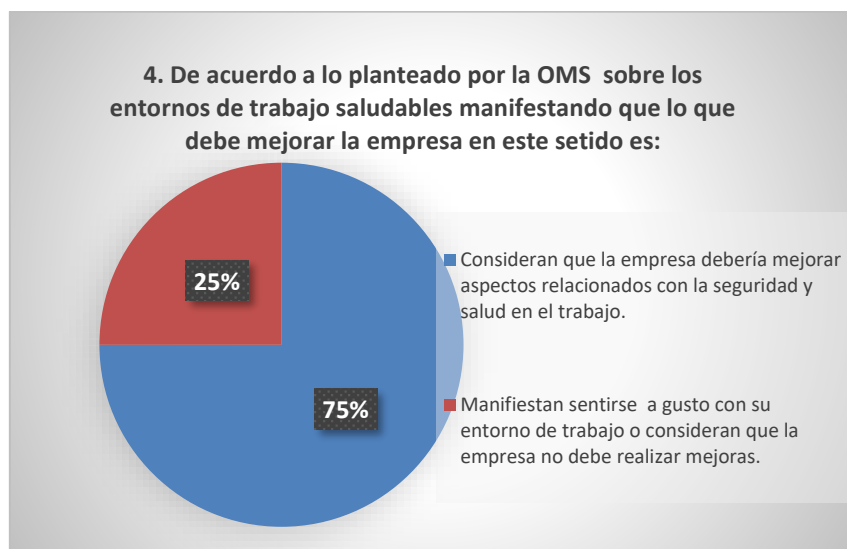


**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

4. Teniendo en cuenta, lo que menciona la Organización Mundial de la Salud sobre el bienestar laboral, donde este se define como el espacio de trabajo en el que los jefes y subordinados trabajan en equipo para mejorar continuamente para promover la salud y el bienestar de estos. Por favor indique los aspectos asociados con el enunciado anterior, que usted considera que la empresa debería mejorar.

Con referencia a esta pregunta, seis colaboradores creen que la empresa debería mejorar condiciones propias de la seguridad y salud en el trabajo. Específicamente, indican que es necesario optimizar las condiciones físicas locativas en las áreas de trabajo, así como también incrementar niveles de iluminación en algunos espacios de las instalaciones, entregar más equipos de seguridad, modificar el área de producción para facilitar la movilidad, delimitar las diferentes zonas de trabajo independientes y brindar capacitaciones cuyo objetivo sea mejorar la seguridad y promover la prevención de riesgos laborales. Por otra parte, dos colaboradores mencionan sentirse satisfechos con las condiciones del lugar de trabajo o consideran que la empresa no debe tomar acciones de mejora de acuerdo con lo que plantea la Organización Mundial de la Salud.

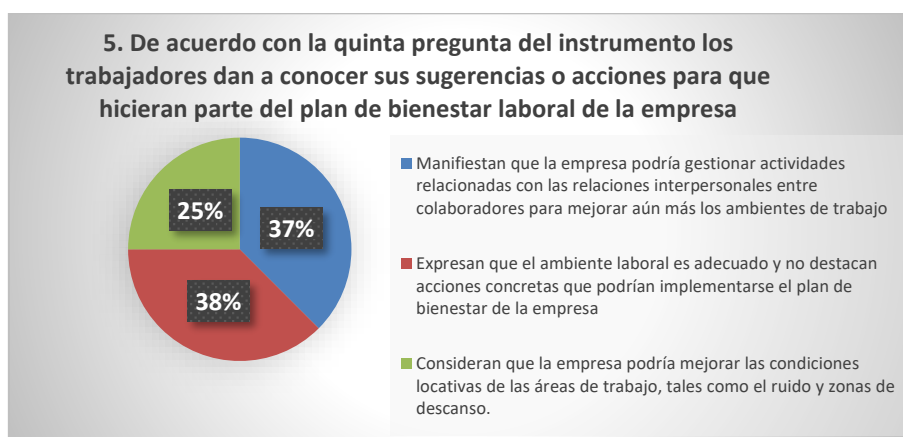
A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

5. Teniendo como premisa el bienestar físico de los trabajadores de la empresa ¿Qué actividades, recomendaría usted a la empresa incluir en el plan de bienestar laboral?

De acuerdo con la pregunta anterior, tres colaboradores manifiestan que la empresa podría gestionar actividades relacionadas con las relaciones interpersonales entre colaboradores para mejorar aún más los ambientes de trabajo. Tres colaboradores manifiestan que el ambiente laboral es adecuado y no destacan acciones concretas que podrían implementarse el plan de bienestar de la empresa. Finalmente, los trabajadores restantes consideran que la empresa podría mejorar las condiciones locativas de las áreas de trabajo, tales como el ruido y zonas de descanso. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:

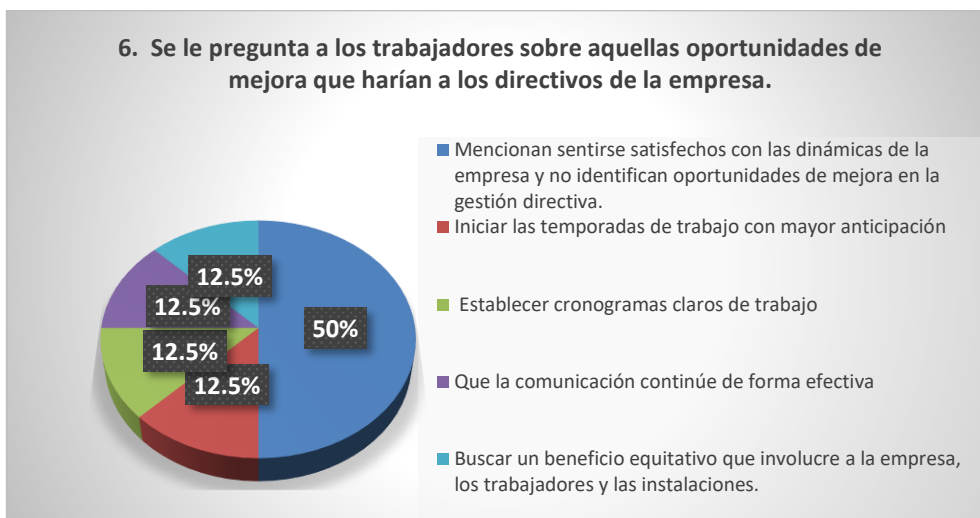


**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

6. Teniendo como base fundamental su salud mental, como el acuerdo realizado con su jefe sobre horarios de trabajo, carga laboral y medios de comunicación. ¿Qué acciones de mejora le sugeriría usted a la alta dirección de la empresa?

En relación con la pregunta anterior, cuatro colaboradores mencionan sentirse satisfechos con las dinámicas de la empresa y no identifican oportunidades de mejora en la gestión directiva. En contraste, los colaboradores restantes sugieren mejoras en aspectos como: iniciar las temporadas de trabajo con mayor anticipación, establecer cronogramas claros, mantener la comunicación eficiente a todo el personal, y buscar un beneficio

equitativo que involucre a la empresa, los trabajadores y las instalaciones. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:

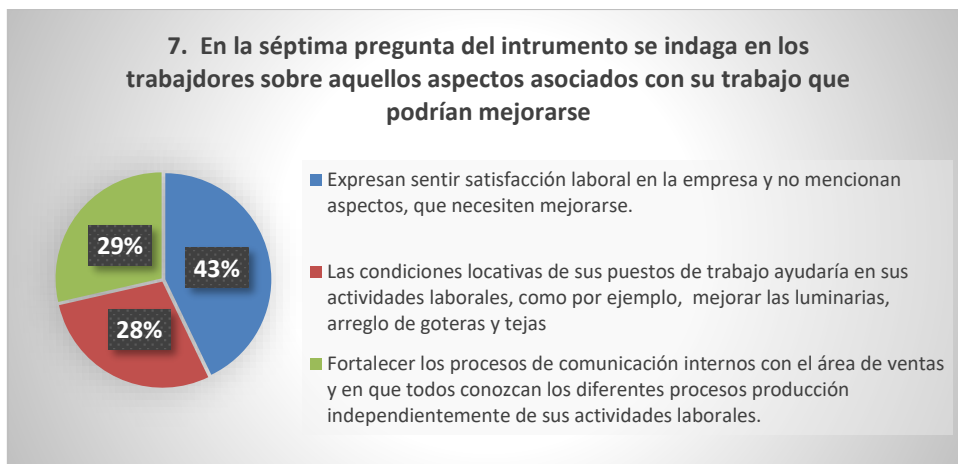


**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

7. Buscando su satisfacción laboral. Por favor indique las condiciones relacionadas con su labor, las cuales considera usted que deberían mejorarse en la empresa.

En relación con la pregunta anterior, tres colaboradores manifiestan sentir satisfacción laboral en la empresa y no mencionan aspectos, que necesiten mejorarse. Dos trabajadores expresan que mejorar las condiciones locativas de sus puestos de trabajo ayudaría en sus actividades laborales, como por ejemplo mejorar las luminarias, arreglo de goteras y tejas. Los colaboradores restantes manifiestan que la empresa podría mejorar en fortalecer los procesos de comunicación internos con el área de ventas y en que todos conozcan los diferentes procesos producción independientemente de sus actividades laborales. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:

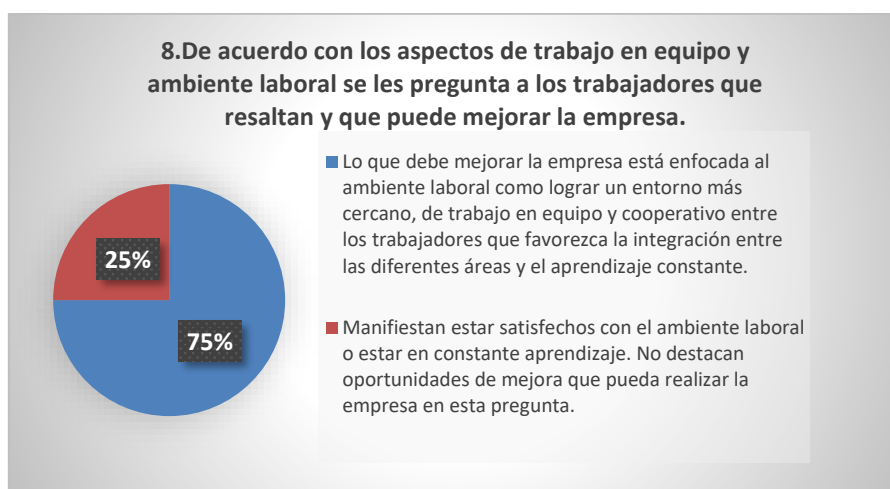




**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

8. Al mencionar el trabajo colaborativo y el buen manejo de relaciones interpersonales con su equipo y las demás áreas de la empresa. ¿Qué podría usted resaltar y de igual forma que oportunidades para mejorar podría recomendar?

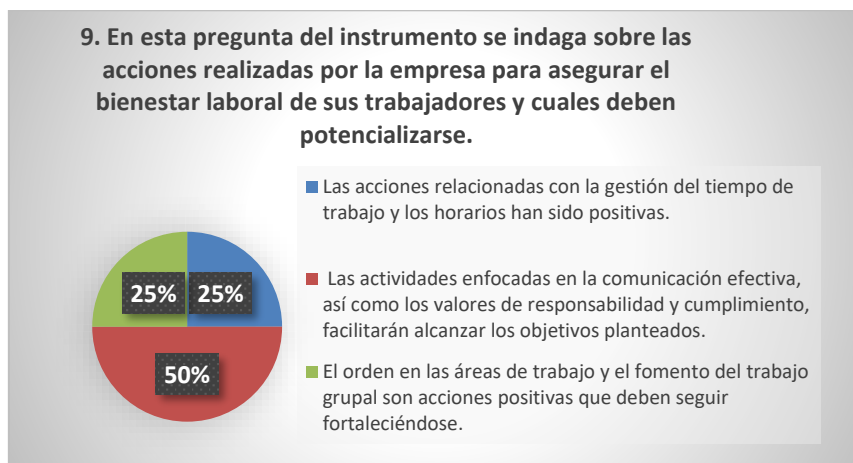
De acuerdo con la pregunta anterior, se evidencia que seis trabajadores que consideran que lo que debería mejorar la empresa debe estar enfocada al ambiente laboral que permitan un entorno más cercano, de trabajo en equipo y cooperativo entre los trabajadores que favorezca la integración entre las diferentes áreas. Los trabajadores restantes manifiestan estar satisfechos con el ambiente laboral o estar en constante aprendizaje y no destacan oportunidades de mejora que pueda realizar la empresa en esta pregunta. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

9. Teniendo en cuenta las acciones vigentes aplicadas por la empresa que buscan asegurar el bienestar laboral de sus trabajadores. Por favor mencione cuáles considera usted que son efectivas y pueden mejorarse todavía más.

En relación con esta pregunta, dos colaboradores manifiestan que las acciones relacionadas con la gestión del tiempo de trabajo y los horarios han sido positivas. Asimismo, cuatro trabajadores destacan que las actividades enfocadas en la comunicación efectiva, así como los valores de responsabilidad y cumplimiento, facilitarán alcanzar los objetivos planteados. Finalmente, los colaboradores restantes resaltan que el orden en las áreas de trabajo y el fomento del trabajo grupal son acciones positivas que deben seguir fortaleciéndose. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:

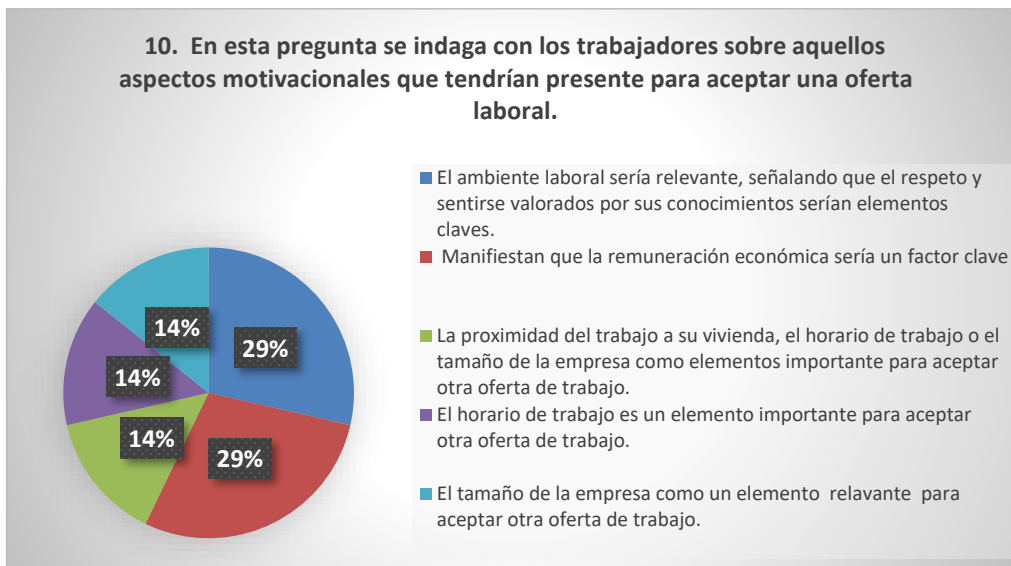


**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

10. Si usted actualmente se encontrara en búsqueda de trabajo para un cargo que es parecido al que usted ocupa en la empresa. ¿Cuáles serían los elementos primordiales en los que usted se fijaría para aceptar una oferta de trabajo?

Teniendo en cuenta lo resultados de esta pregunta, los trabajadores de la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA mencionan que son distintos los factores que evalúan y consideran al aceptar una oferta de empleo. Tres de los trabajadores encuestados mencionan que el ambiente laboral es relevante y señalan como aspectos importantes el respeto que se les dé y el sentirse valorados por sus habilidades y competencias.

Otros dos trabajadores manifiestan que la remuneración económica sería un factor clave, mientras que los restantes mencionan la proximidad del trabajo a su vivienda, el horario de trabajo o el tamaño de la empresa serian elementos claves para aceptar otra oferta de trabajo. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



**Fuente:** Elaboración propia, 2024.

**ANEXO C. FACTORES O ELEMENTOS CLAVES IDENTIFICADOS:**

De acuerdo con el proceso de consultoría, se pudo evidenciar que la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA no cuenta con un programa de bienestar laboral para sus trabajadores, por lo tanto, a través de la consultoría estratégica, se busca elaborar un cronograma de actividades que dé solución a la problemática identificada por medio de la investigación realizada.

Dentro de los elementos claves en este proceso, determinamos que el programa de bienestar debe estar enfocado en las siguientes áreas:

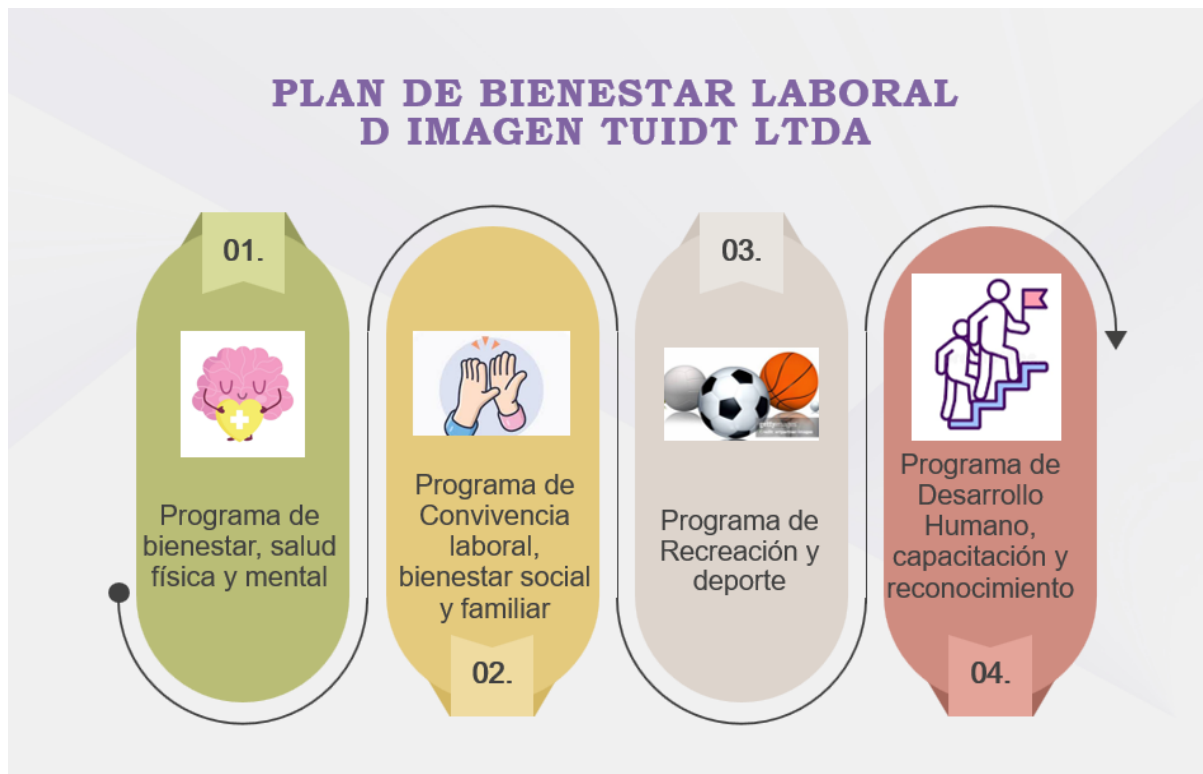
- Seguridad y Salud: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, uno de los factores más mencionados como oportunidad de mejora son las condiciones locativas, arreglos a instalaciones tales como iluminación y adecuación de espacios para mejorar la movilidad y evitar accidentes, por tanto, a pesar de que la



empresa cumpla con la normatividad legal aplicable en este tema, es necesario que se tomen acciones de mejora las cuales se señalaran en el programa de bienestar laboral.

- **Convivencia, comunicación y relaciones interpersonales:** El ambiente laboral es sin duda alguna indispensable para el bienestar de los trabajadores, este influye mucho en su comportamiento, disposición y sobre todo en su desempeño, por tal motivo, es completamente necesario que la empresa cree espacios para mejorar la comunicación y se pueda afianzar las relaciones entre los compañeros de trabajo, manteniendo valores tales como el respeto, la honestidad y colaboración.
  - **Recreación y deporte:** Aunque este aspecto no se menciona puntualmente en la investigación realizada, si está muy relacionado al área mencionada anteriormente, teniendo en cuenta que los espacios que se brindan para que los trabajadores puedan compartir, recrearse y realizar deporte son oportunidades para mejorar las relaciones interpersonales, por medio de la comunicación, el dialogo y el trabajo en equipo. Las emociones que se puedan experimentar en estos momentos van a permitir que los trabajadores se conozcan y se entiendan, incrementando de esta manera la empatía y el apoyo mutuo entendiendo que el lugar de trabajo es donde se vive la mayor parte del día. **Desarrollo del talento humano:** Dentro de la investigación realizada, se puede observar que aunque la mayoría de los trabajadores conoce su labor, se hace necesario reforzar los instructivos de todas las labores, que cada área de trabajo conozca los objetivos y el proceso desarrollados en las demás, que se les permita estar actualizados y se les brinden herramientas con las cuales puedan desarrollar su labor con mayor calidad, inyectándole cada vez más amor que todos y cada uno le pone a su trabajo.
-

**ANEXO D. PLAN DE BIENESTAR PARA LA EMPRESA D IMAGEN TUIDT LTDA**



NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR	
Programa de bienestar, salud física y mental	Mejoramiento de instalaciones locativas para evitar accidentes laborales y mejorar las condiciones de trabajo	Realizar inspecciones mensuales a las instalaciones y determinar acciones preventivas y correctivas	\$ 200.000	Mensual	*Economicos (De acuerdo al resultado de inspecciones) *Humanos (Representante legal y vigia ocupacional)	Representante legal	Nº de reparaciones ejecutadas / Nº de reparaciones encontradas * 100	
	Brindar espacios adecuados donde los trabajadores se puedan desconectar del trabajo durante el tiempo de descanso	Crear o adecuar zonas donde los trabajadores puedan descansar y relajarse durante el tiempo destinado para descansar	\$ 200.000	Semestral	*Economicos (De acuerdo a las adecuaciones que se deban realizar) *Humanos (Representante legal y persona encargada de realizar la adecuación)	Representante legal	Nº de espacios creados o adecuados / Nº de espacios programados para crear o adecuar * 100	
	Mejorar la salud y seguridad realizando actividades que promuevan hábitos de vida saludable y se detecten situaciones que puedan generar alteraciones en la salud de los trabajadores	Realizar brigada de salud con las eps donde se brinden capacitaciones y servicios tales como: tamizaje, higiene oral, promoción y prevención, entre otros en las zonas donde laboran los trabajadores.	Realizar jornadas de caminatas o ciclismo donde participe todo el personal.	\$ 300.000	Anual	*Economicos (Servicio de capacitación, servicios médicos que no brinden las eps e insumos) *Humanos (Personal de eps, capacitador y Representante legal)	*Representante legal *Caja de compensación	Nº de jornadas de salud y caminatas ejecutadas / Nº de jornadas de salud y caminatas programadas / * 100
		Realizar jornadas de caminatas o ciclismo donde participe todo el personal.	Brindar jornada de capacitación sobre hábitos de vida saludable	\$ 0	Semestral	*Humanos (Asesor de ARL o EPS)	*Representante legal *ARL o EPS	Nº de capacitaciones ejecutadas / Nº de capacitaciones programadas * 100
		Realizar capacitaciones sobre instructivos de labores y operación segura de maquinaria y equipo de trabajo	Brindar taller o curso sobre la gestión del estrés laboral y la inteligencia emocional	\$ 0	Semestral	*Humanos (Representante legal)	Representante legal	
		Brindar a los trabajadores espacios con psicología para que reciban orientación en solución de conflictos en diferentes áreas, específicamente familiar, personal y laboral.	Realizar taller o curso sobre la gestión del estrés laboral y la inteligencia emocional	\$ 100.000	Semestral	*Economicos (Pago de servicio de curso) *Humanos (Representante legal y capacitador)	Representante legal	
	Pausas activas dirigidas para todos los trabajadores de la empresa que permita disminuir niveles de estrés y fatiga	Realizar pausas activas físicas y mentales diariamente para todos los trabajadores	\$ 100.000	Diario	*Economicos (Elementos para realizar las pausas y tutoriales) *Humanos (Representante legal y asesor de ARL)	*Representante legal *ARL	Nº de pausas ejecutadas / Nº Pausas programadas * 100	
	Alianzas estratégicas con entidades privadas que brinden descuentos y beneficios a los trabajadores afiliados y sus familias	Establecer alianzas con fondos de pension, eps, caja de compensación y entidades financieras que permitan al trabajador tener acceso a beneficios que contribuyan a su bienestar	\$ 0	Semestral	*Humanos (Representante legal y asesores de las entidades)	Representante legal	Nº de alianzas realizadas / Nº de alianzas programadas * 100	
	Otorgar días de descanso adicionales para que el trabajador pueda compartir en familia	Otorgar permiso remunerado a los trabajadores los días al año de forma anual.	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal )	Representante legal	Nº de días de descanso adicionales otorgados / Nº de días de descanso adicionales programados * 100	

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	PERIODECIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Programa de Convivencia laboral, bienestar social y familiar	Taller PAS (Persona, ambiente y sociedad) para promover valores e incentivar el dialogo	Realizar taller enfocado en las personas, del ambiente y de la sociedad donde se identifiquen aspectos importantes y necesarios para mantener el equilibrio en cada uno de ellos	\$ 150.000	Anual	*Economico (Capacitador) *Humanos (Representante legal y capacitador)	Representante legal	Nº de talleres ejecutados / Nº Talleres programados * 100
	Fortalecer el comité de convivencia con estrategias que permitan mejorar la sana convivencia entre todos los trabajadores de la empresa	Realizar capacitaciones para los miembros del comité por medio de la ARL	\$ 50.000	Anual	*Economico (Refrigerios) *Humanos (Representante legal y asesor de ARL)	*Representante legal *ARL	Nº de capacitaciones ejecutadas / Nº de capacitaciones programadas * 100
	Celebración de fechas especiales como cumpleaños, día del trabajador, padre, madre, hombre y mujer, amor y amistad, entre otros.	Compartir y pequeño detalle para los trabajadores que apliquen para cada fecha especial	\$ 300.000	Anual	*Economico (De acuerdo a la propuesta del detalle y refrigerio) *Humanos (Representante legal)	Representante legal	Nº de celebraciones ejecutadas / Nº de celebraciones programadas * 100
	Brindar apoyo a los trabajadores para el cuidado de los hijos infantiles	Otorgar auxilios económicos para los hijos de los trabajadores, tales como kit escolares.	\$ 150.000	Mensual	*Economico (Valor de auxilios economicos que tengan los hijos de los trabajadores ) *Humanos (Representante legal)	*Representante legal *almacenes de cadena	Nº de auxilios otorgados/ Nº de auxilios programados * 100
	Mejorar habilidades blandas en los trabajadores de la empresa, con el fin de obtener beneficios en el proceso comunicativo	Realizar piezas comunicativas donde se promuevan tips para la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo. Realizar talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, entre otros. Destinar media hora cada quince días para que los trabajadores compartan juegos de mesa.	\$ 100.000	Semestral	*Economico (Refrigerio y materiales) *Humanos (Representante legal y asesor de ARL)	*Representante legal *Comité de convivencia laboral *ARL	Nº de piezas comunicativas programadas / Nº piezas comunicaciones ejecutadas * 100 Nº de talleres ejecutados / Nº Talleres programados * 100 Nº de jornadas de juego programadas / Nº jornadas de juego ejecutadas * 100

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	PERIODECIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Programa de Recreación y deporte	Gestionar alianzas con escenarios deportivos para brindar a los trabajadores la oportunidad de ejercitarse y mejorar condiciones físicas	Crear convenios con gimnasios ubicados en las ciudades donde laboran los trabajadores para que obtengan descuentos de membresía	\$ 1.000.000	Mensual	*Economicos (Bono para cada trabajador) *Humanos (Representante legal y propietario de escenarios)	Representante legal	Nº de convenios creados / Nº de convenios programados * 100
	Rumbaterapia y ejercicios para mejorar condiciones físicas por medio del baile y la diversion	Realizar jornada de rumbaterapia dirigida para los trabajadores de la empresa, programar tambien de manera virtual para que todos participen	\$ 120.000	Semestral	*Economicos (Servicio de rumbaterapia) *Humanos (Representante legal y profesor)	Representante legal	Nº de rumbaterias ejecutadas / Nº de rumbaterias programadas * 100
	Incentivar el gusto por el deporte y la actividad física en los trabajadores mediante obsequios otorgados por la caja de compensación.	Gestionar con la Caja de compensación el obsequio de dos pasadías para fomentar la actividad física en los colaboradores.	\$ 0	Semestral	*Humanos (Representante legal y asesor de caja de compensación)	Representante legal	Nº de bonos de obsequio / Nº de obsequios programados * 100
	Integración en fin de año para promover la unión y fortalece las relaciones interpersonales entre los trabajadores	Destinar un día en el semestre para realizar jornada de integración y recreación. Realizar jornada de integración, diversion y deporte en el mes de diciembre de cada año, donde se comparta y se de gracias por todo el trabajo realizado	\$ 2.800.000	Semestral Anual	*Economicos (Servicio de recreación, almuerzo, refrigerio y elementos) *Humanos (Representante legal y recreador)	*Representante legal *Caja de compensación	Nº de integraciones ejecutadas / Nº d integraciones programadas * 100

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	PERIODECIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Programa de Desarrollo Humano, capacitación y reconocimiento	Mejorar competencias y habilidades de los trabajadores de la empresa por medio de capacitación	Realizar jornadas de capacitación sobre instructivos de labor que permitan apropiarse de la labor y cumplir con calidad	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal y vigia ocupacional)	*Representante legal *Sena *Caja de compensación	Nº de capacitaciones ejecutadas / Nº de capacitaciones programadas * 100
		Proveer suscripciones a diferentes plataformas educativas como Linkeding Learning	\$ 100.000	Mensual	*Economicos (Servicio de suscripcion) *Humanos (Representante legal)	*Representante legal *Plataformas digitales	Nº de suscripciones pagadas / Nº de suscripciones programadas * 100
	Crear acercamientos con instituciones que apoyen pequeños proyectos económicos	Crear alianza con universidades para que los trabajadores y sus hijos tengan acceso a promociones en diplomados, cursos virtuales y educación no formal.	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal y representante de universidades)	*Representante legal *Universidades	Nº de alianzas realizadas / Nº de alianzas programadas * 100
		Crear alianza con el SENA para que los trabajadores tengan acceso a los programas de emprendimiento y formación	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal y representante del SENA)	*Representante legal *Sena	Nº de bonificaciones reconocidas / Nº de bonificaciones programadas para pagar * 100
		Reconocer a los trabajadores el compromiso demostrado en el cumplimiento de metas y objetivos	Entregar bonificaciones a los trabajadores que cumplan metas definidas para cada labor	\$ 120.000	Semestral	*Economicos (Valor de bonificaciones) *Humanos (Representante legal)	Representante legal
Flexibilizar horarios de trabajo a los trabajadores que se encuentren estudiando programas que les permitan desarrollar su labor de mejor manera	Establecer horarios adecuados que permitan que los trabajadores puedan usar tiempo en educacion, pueden ser curso, diplomados o carreras de post grado	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal y vigia ocupacional)	Representante legal	Nº de horarios modificados / Nº de horarios con necesidad de campo * 100	

Fuente: Elaboración propia, 2025.

## **ANEXO E. MEMORIAS SESIÓN DE DIVULGACIÓN**

Fecha: 22 de enero 2025

Hora de inicio: 03:00 pm a 5:00 pm

### **ACTA DE REUNIÓN # 3**

#### **CONSULTORIA EMPRESARIAL – MAESTRIA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO**

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano

#### **PLAN DE BIENESTAR LABORAL DE D IMAGEN TUIDT LTDA**

Objetivo de la reunión:

Realizar la socialización y entrega de todos y cada uno de los productos desarrollados durante el proyecto de la consultoría en Talento Humano realizada por los estudiantes consultores Diana Marcela Chacón Cervera y Claudia Lucia Parada Lamprea, garantizando la comprensión, análisis y la apropiación de cada uno de los objetivos planteados que dan respuesta a las necesidades de la empresa y de esta manera hacer más fácil su implementación, con el único objetivo de mejorar el bienestar laboral de los trabajadores el cual se verá reflejado en el desempeño y compromiso de los mismos.

Desarrollo:

Después de terminar de realizar todas las actividades propuestas para el desarrollo del proyecto de consultoría para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, específicamente en el área de Talento humano para las estudiantes DIANA MARCELA CHACÓN CERVERA identificada con cedula de ciudadanía número 1.018.411.667, CLAUDIA LUCIA PARADA LAMPREA identificada con cedula de ciudadanía número 1.065.895.672, en el presente documento se plasma divulgación y socialización de todos los productos obtenidos durante el proyecto de consultoría realizado en la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, tal cual como se menciona a continuación:

1. Matriz DOFA: A continuación, se presenta la herramienta utilizada para la identificación de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de la empresa D IMAGEN TUID LTDA, por medio de la cual se puede tener una visión completa y

actualizada de la empresa, lo que permite tomar decisiones acertadas durante el desarrollo del proyecto de consultoría. SE observa el archivo (Anexo A – Matriz DOFA).



Nota: Construcción propia, [2024].

- Informe de investigación de mercados: Seguidamente se expone la información recogida sobre la percepción de los trabajadores de la empresa, con relación al bienestar laboral y las condiciones que se tienen actualmente en la empresa. Se muestra a continuación el documento (Anexo B – informe de investigación de mercados).



**Informe de Investigación de Mercados (Cliente Interno)**

**Tipo de Investigación:**

La investigación descriptiva tiene como objetivo principal consolidar datos como lo son: cualidades, características y aspectos importantes de los procesos sociales, los cuales permiten determinar causas de los problemas existentes, en este caso en la empresa D IMAGEN TUID LTDA.

**Enfoque de la Investigación:**

El enfoque de la investigación realizada fue Míxto, teniendo en cuenta que es necesario consolidar, conocer e interpretar datos tanto cualitativos como cuantitativos para analizar correctamente el fenómeno que se estudia y en base a esto poder establecer un plan o programa de mejora.

**Población:**

Trabajadores de la empresa D IMAGEN TUID LTDA, sin importar el tipo de vinculación que tiene con la empresa, en su totalidad son nueve (9) trabajadores. Fuente: Representante legal, empresa D IMAGEN TUID LTDA.

**Muestreo:**

Para este proyecto de consultoría, se tuvo en cuenta el tipo de muestreo censal, el cual se aplica cuando se desea conocer la totalidad de las opiniones o puntos de vista de la población a estudiar y que sea posible obtener de manera fácil la respuesta a la entrevista

1



que, si así lo desea, puede negarse a participar. La información será confidencial, solo será utilizada para fines investigativos.

No se recibirá ningún beneficio económico por su participación; ésta será una contribución para la formación académica e investigativa de los estudiantes. No existe ningún riesgo físico, mental o laboral al participar en la investigación.

1. De acuerdo con el encabezado de la entrevista, usted autoriza el tratamiento de datos personales en esta entrevista semiestructurada bajo la normatividad Ley 1266 de 2008.

Sí acepto

No acepto

2. Diligencie nombres y apellidos completos:

3. Indique el nombre del cargo que tiene en la empresa:

4. Por favor describa las emociones y pensamientos, que usted experimenta al presentarse a trabajar a la empresa.

3



semiestructurada a realizar. En este caso, la entrevista fue enviada a la totalidad de trabajadores que laboran para la empresa D IMAGEN TUID LTDA, sin embargo, se recibió respuesta de seis (6) trabajadores, es decir, la muestra fue de 66% de los trabajadores.

**Técnica de Recolección de Información:**

A continuación, se presenta el instrumento aplicado:

**Entrevista Semiestructurada para el diseño documental del Plan de Bienestar laboral**

Diagnóstico: Percepción de los trabajadores sobre su bienestar laboral en el trabajo.

La presente entrevista semiestructurada está avalada por el politécnico Gran Colombiano para el diagnóstico de las necesidades de la empresa en términos de bienestar laboral con el fin de desarrollar un proceso de consultoría que la beneficie. Se agradece su contribución objetiva al momento de responder esta entrevista semiestructurada, que se concibe bajo términos de aprendizaje, crecimiento y desarrollo humano.

Recuerda que la condición para el diligenciamiento de este cuestionario está que te encuentres laborando en la empresa: D IMAGEN TUID LTDA.

**Consentimiento Informado**

Los estudiantes pertenecientes al proyecto de Consultoría de la Maestría en Gerencia del Talento Humano del Politécnico Grancolombiano y el docente Carlos Andrés Cañas.

Para esta actividad se realiza una entrevista semiestructurada cuya duración es de aproximadamente 10 minutos.

La participación en esta entrevista es absolutamente voluntaria, esto quiere decir;

2



5. ¿Qué elementos considera usted que incentivan su desempeño y rendimiento en las labores que realiza en el trabajo?

6. ¿Cuáles situaciones propias del trabajo provocan en usted desmotivación?

7. Teniendo en cuenta, lo que menciona la Organización Mundial de la Salud sobre el bienestar laboral, donde este se define como el espacio de trabajo en el que los jefes y subordinados trabajan en equipo para mejorar continuamente para promover la salud y el bienestar de estos. Por favor indique los aspectos asociados con el enunciado anterior, que usted considera que la empresa debería mejorar.

8. Teniendo como premisa el bienestar físico de los trabajadores de la empresa ¿Qué actividades, recomendaría usted a la empresa incluir en el plan de bienestar laboral?

9. Teniendo como base fundamental su salud mental, como el acuerdo realizado con su jefe sobre horarios de trabajo, carga laboral y medios de comunicación. ¿Qué acciones de mejora le sugeriría usted a la alta dirección de la empresa?

10. Buscando su satisfacción laboral. Por favor indique las condiciones relacionadas

4



con su labor, las cuales considera usted que deberían mejorarse en la empresa.

11. Al mencionar el trabajo colaborativo y el buen manejo de relaciones interpersonales con su equipo y las demás áreas de la empresa. ¿Qué podría usted resaltar y de igual forma que oportunidades para mejorar podría recomendar?

12. Teniendo en cuenta las acciones vigentes aplicadas por la empresa que buscan asegurar el bienestar laboral de sus trabajadores. Por favor mencione cuáles considera usted que son efectivas y pueden mejorarse todavía más.

13. Si usted actualmente se encuentra en búsqueda de trabajo para un cargo que es parecido al que usted ocupa en la empresa. ¿Cuáles serían los elementos primordiales en los que usted se fijaría para aceptar una oferta de trabajo?

Análisis de los resultados de la entrevista semiestructurada sobre Bienestar Laboral. En las siguientes respuestas de ocho colaboradores, quienes expresaron sus ideas y sentimientos referente a cada enunciado:

**RESULTADOS**

1. Por favor describa las emociones y pensamientos, que usted experimenta al

5



las labores que realiza en el trabajo?

Con respecto a esta pregunta, se logran asociar distintos factores motivacionales que promueven el buen desempeño y rendimiento de los trabajadores en sus actividades y tareas diarias. Dos de los trabajadores encuestados mencionan que adquisición de conocimientos y el aprendizaje son factores altamente predominantes en su motivación.

Finalmente, cuatro colaboradores restantes señalan diversos factores motivacionales tales como, el aspecto económico el buen ambiente de trabajo, la colaboración entre compañeros y la capacitación continua como los aspectos que incrementan su productividad en su trabajo.

A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

3. ¿Cuáles situaciones propias del trabajo provocan en usted desmotivación?

Se evidencian respuestas diferentes dadas por los colaboradores, pero se observa



presentarse a trabajar a la empresa.

Los resultados obtenidos reflejan una percepción positiva de emociones y/o sentimientos que les genera el venir a trabajar; también se evidencia algunas motivaciones individuales que impulsan a los colaboradores en su día a día laboral. En este sentido, se observa que cuatro colaboradores destacan la sensación de bienestar como la emoción predominante, lo que sugiere inferir que dicha sensación es su principal motivación para trabajar en la empresa. Mientras que dos manifiestan sentirse realizados con la labor que desarrollan y sienten una satisfacción personal al realizar sus actividades y por último los otros colaboradores restantes manifiestan que la retribución económica, la forma de compensación que tienen y la estabilidad de un ingreso fijo los motiva al trabajar en la empresa.

A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

2. ¿Qué elementos considera usted que incentivan su desempeño y rendimiento en

6



que los factores externos o internos relacionados con el entorno del trabajo como la falta de ventas, clientes incumplidos o que las actividades no puedan llevarse a lo esperado puede generar sentimiento de frustración, esto lo refieren cinco colaboradores. Mientras que la competencia entre diseñadores o cuando las acciones de otros afectan en la valoración del trabajo pueden generar sentimientos negativos, esto lo refieren dos colaboradores y el personal restante manifiesta no tener condiciones que le generen sentimientos negativos.

A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

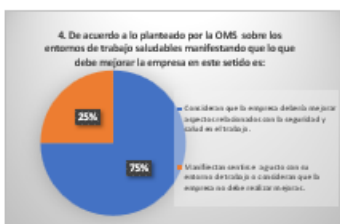
4. Teniendo en cuenta, lo que menciona la Organización Mundial de la Salud sobre el bienestar laboral, donde este se define como el espacio de trabajo en el que los jefes y subordinados trabajan en equipo para mejorar continuamente para promover la salud y el bienestar de estos. Por favor indique los aspectos asociados con el enunciado anterior, que usted considera que la empresa debería mejorar.

8



Con referencia a esta pregunta, seis colaboradores creen que la empresa debería mejorar condiciones propias de la seguridad y salud en el trabajo. Específicamente, indican que es necesario optimizar las condiciones físicas locativas en las áreas de trabajo, así como también incrementar niveles de iluminación en algunos espacios de las instalaciones, entregar más equipos de seguridad, modificar el área de producción para facilitar la movilidad, delimitar las diferentes zonas de trabajo independientes y brindar capacitaciones cuyo objetivo sea mejorar la seguridad y promover la prevención de riesgos laborales. Por otra parte, dos colaboradores mencionan sentirse satisfechos con las condiciones del lugar de trabajo o consideran que la empresa no debe tomar acciones de mejora de acuerdo con lo que plantea la Organización Mundial de la Salud.

A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

5. Teniendo como premisa el bienestar físico de los trabajadores de la empresa ¿Qué



gestión directiva. En contraste, los colaboradores restantes sugieren mejoras en aspectos como: iniciar las temporadas de trabajo con mayor anticipación, establecer cronogramas claros, mantener la comunicación eficiente a todo el personal, y buscar un beneficio equitativo que involucre a la empresa, los trabajadores y las instalaciones. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

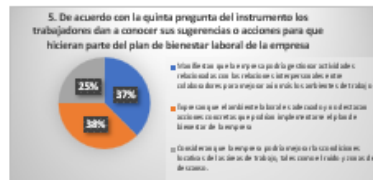
7. Buscando su satisfacción laboral. Por favor indique las condiciones relacionadas con su labor, las cuales considera usted que deberían mejorarse en la empresa.

En relación con la pregunta anterior, tres colaboradores manifiestan sentir satisfacción laboral en la empresa y no mencionan aspectos, que necesiten mejorarse. Dos trabajadores expresan que mejorar las condiciones locativas de sus puestos de trabajo ayudaría en sus actividades laborales, como por ejemplo mejorar las luminarias, arreglo de goteras y tejas. Los colaboradores restantes manifiestan que la empresa podría mejorar en fortalecer los procesos de comunicación internos con el área de ventas y en que todos



actividades, recomendaría usted a la empresa incluir en el plan de bienestar laboral?

De acuerdo con la pregunta anterior, tres colaboradores manifiestan que la empresa podría gestionar actividades relacionadas con las relaciones interpersonales entre colaboradores para mejorar aún más los ambientes de trabajo. Tres colaboradores manifiestan que el ambiente laboral es adecuado y no destacan acciones concretas que podrían implementarse el plan de bienestar de la empresa. Finalmente, los trabajadores restantes consideran que la empresa podría mejorar las condiciones locativas de las áreas de trabajo, tales como el ruido y zonas de descanso. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

6. Teniendo como base fundamental su salud mental, como el acuerdo realizado con su jefe sobre horarios de trabajo, carga laboral y medios de comunicación. ¿Qué acciones de mejora le sugeriría usted a la alta dirección de la empresa?

En relación con la pregunta anterior, cuatro colaboradores mencionan sentirse satisfechos con las dinámicas de la empresa y no identifican oportunidades de mejora en la



conozcan los diferentes procesos producción independientemente de sus actividades laborales. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

8. Al mencionar el trabajo colaborativo y el buen manejo de relaciones interpersonales con su equipo y las demás áreas de la empresa. ¿Qué podría usted resaltar y de igual forma que oportunidades para mejorar podría recomendar?

De acuerdo con la pregunta anterior, se evidencia que seis trabajadores que consideran que lo que debería mejorar la empresa debe estar enfocada al ambiente laboral que permitan un entorno más cercano, de trabajo en equipo y cooperativo entre los trabajadores que favorezca la integración entre las diferentes áreas. Los trabajadores restantes manifiestan estar satisfechos con el ambiente laboral o estar en constante aprendizaje y no destacan oportunidades de mejora que pueda realizar la empresa en esta pregunta. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

9. Teniendo en cuenta las acciones vigentes aplicadas por la empresa que buscan asegurar el bienestar laboral de sus trabajadores. Por favor mencione cuáles considera usted que son efectivas y pueden mejorarse todavía más.

En relación con esta pregunta, dos colaboradores manifiestan que las acciones relacionadas con la gestión del tiempo de trabajo y los horarios han sido positivas. Asimismo, cuatro trabajadores destacan que las actividades enfocadas en la comunicación efectiva, así como los valores de responsabilidad y cumplimiento, facilitarán alcanzar los objetivos planteados. Finalmente, los colaboradores restantes resaltan que el orden en las áreas de trabajo y el fomento del trabajo grupal son acciones positivas que deben seguir fortaleciéndose. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

10. Si usted actualmente se encontrara en búsqueda de trabajo para un cargo que es parecido al que usted ocupa en la empresa. ¿Cuáles serían los elementos primordiales en los que usted se fijaría para aceptar una oferta de trabajo?


Teniendo en cuenta lo resultados de esta pregunta, los trabajadores de la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA mencionan que son distintos los factores que evalúan y consideran al aceptar una oferta de empleo. Tres de los trabajadores encuestados mencionan que el ambiente laboral es relevante y señalan como aspectos importantes el respeto que se les dé y el sentirse valorados por sus habilidades y competencias.

Otros dos trabajadores manifiestan que la remuneración económica sería un factor clave, mientras que los restantes mencionan la proximidad del trabajo a su vivienda, el horario de trabajo o el tamaño de la empresa serían elementos claves para aceptar otra oferta de trabajo. A continuación, se presenta la siguiente gráfica:



Fuente: Elaboración propia, 2024.

3. Elementos claves identificados: A continuación, se detallan los elementos claves identificados para realizar el proceso de desarrollo del Plan de bienestar teniendo en cuenta las características y requerimientos de la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA. Se socializa el archivo (Anexo C Factores o elementos claves identificados).




**ELEMENTOS CLAVES IDENTIFICADOS:**

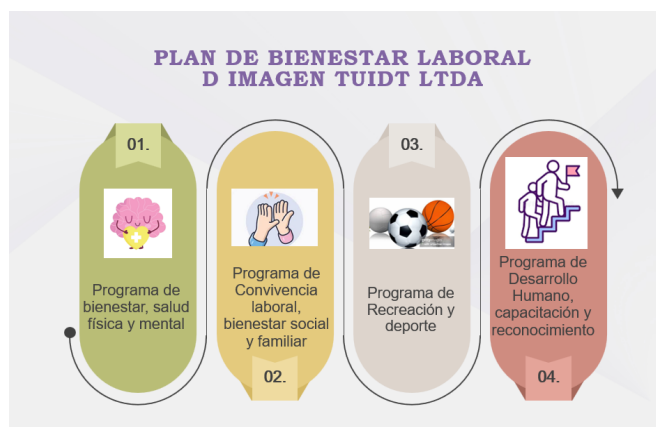
De acuerdo con el proceso de consultoría, se pudo evidenciar que la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA no cuenta con un programa de bienestar laboral para sus trabajadores, por lo tanto, a través de la consultoría estratégica, se busca elaborar un cronograma de actividades que dé solución a la problemática identificada por medio de la investigación realizada.

Dentro de los elementos claves en este proceso, determinamos que el programa de bienestar debe estar enfocado en las siguientes áreas:

- Seguridad y Salud: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, uno de los factores más mencionados como oportunidad de mejora son las condiciones locativas, arreglos a instalaciones tales como iluminación y adecuación de espacios para mejorar la movilidad y evitar accidentes, por tanto, a pesar de que la empresa cumple con la normatividad legal aplicable en este tema, es necesario que se tomen acciones de mejora las cuales se señalaran en el programa de bienestar laboral.
- Convivencia, comunicación y relaciones interpersonales: El ambiente laboral es sin duda alguna indispensable para el bienestar de los trabajadores, este influye mucho en su comportamiento, disposición y sobre todo en su desempeño, por tal motivo, es completamente necesario que la empresa cree espacios para mejorar la comunicación y se pueda afianzar las relaciones entre los compañeros de trabajo, manteniendo valores tales como el respeto, la honestidad y colaboración.

- 
- Recreación y deporte: Aunque este aspecto no se menciona puntualmente en la investigación realizada, si está muy relacionado al área mencionada anteriormente, teniendo en cuenta que los espacios que se brindan para que los trabajadores puedan compartir, recrearse y realizar deporte son oportunidades para mejorar las relaciones interpersonales, por medio de la comunicación, el dialogo y el trabajo en equipo. Las emociones que se puedan experimentar en estos momentos, van a permitir que los trabajadores se conozcan y se entiendan, incrementando de esta manera la empatía y el apoyo mutuo entendiendo que el lugar de trabajo es donde se vive la mayor parte del día.
  - Desarrollo del talento humano: Dentro de la investigación realizada, se puede observar que aunque la mayoría de los trabajadores conoce su labor, se hace necesario reforzar los instructivos de todas las labores, que cada área de trabajo conozca los objetivos y el proceso desarrollados en las demás, que se les permita estar actualizados y se les brinden herramientas con las cuales puedan desarrollar su labor con mayor calidad, inyectándole cada vez más Gél amor que todos y cada uno le pone a su trabajo.

4. Plan de bienestar laboral: Posteriormente se expone el Plan de bienestar laboral diseñado y propuesto para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, donde se describen las necesidades identificadas, los objetivos, las actividades a desarrollar y se le indica para una de ellas el presupuesto, periodicidad, recursos, se le asignan responsables de ejecución y se formula el indicador de cumplimiento.



NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	PERIODECIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR	
Programa de bienestar, salud física y mental	Mejoramiento de instalaciones locativas para evitar accidentes laborales y mejorar las condiciones de trabajo	Realizar inspecciones mensuales a las instalaciones y determinar acciones preventivas y correctivas	\$ 200.000	Mensual	*Economicos (De acuerdo al resultado de inspecciones) *Humanos (Representante legal y vigia ocupacional)	Representante legal	Nº de reparaciones ejecutadas / Nº de reparaciones encontradas * 100	
	Brindar espacios adecuados donde los trabajadores puedan descansar y relajarse durante el trabajo durante el tiempo de descanso	Crear o adecuar zonas donde los trabajadores puedan descansar	\$ 200.000	Semestral	*Economicos (De acuerdo a las adecuaciones que se deban realizar) *Humanos (Representante legal y persona encargada de realizar la adecuación)	Representante legal	Nº de espacios creados o adecuados / Nº de espacios programados para crear o adecuar * 100	
	Mejorar la salud y seguridad realizando actividades que promuevan hábitos de vida saludable y se detecten situaciones que puedan generar alteraciones en la salud de los trabajadores	Realizar brigada de salud con las eps donde se brinden capacitaciones y servicios tales como: tamizaje, higiene oral, promoción y prevención, entre otros en las zonas donde laboran los trabajadores.	Realizar jornadas de caminatas o ciclismo donde participe todo el personal.	\$ 300.000	Anual	*Economicos (Servicio de capacitación, servicios médicos que no brinden las eps e insumos) *Humanos (Personal de eps, capacitador y Representante legal)	*Representante legal *Caja de compensación	Nº de jornadas de salud y caminatas ejecutadas / Nº de jornadas de salud y caminatas programas / * 100
		Brindar jornada de capacitación sobre hábitos de vida saludable	Realizar capacitaciones sobre instructivos de labores y operación segura de maquinaria y equipo de trabajo	\$ 0	Semestral	*Humanos (Asesor de ARL o EPS)	*Representante legal *ARL o EPS	Nº de capacitaciones ejecutadas / Nº de capacitaciones programadas * 100
		Brindar taller o curso sobre la gestión del estrés laboral y la inteligencia emocional	Brindar a los trabajadores espacios con psicología para que reciban orientación en solución de conflictos en diferentes áreas, específicamente familiar, personal y laboral.	\$ 100.000	Semestral	*Economicos (Pago de servicio de curso) *Humanos (Representante legal y capacitador)	Representante legal	
		Brindar a los trabajadores espacios con psicología para que reciban orientación en solución de conflictos en diferentes áreas, específicamente familiar, personal y laboral.		\$ 0	Mensual	*Humanos (Asesor de ARL o EPS)	Representante legal	Nº de jornadas ejecutadas / Nº de jornadas programadas * 100
	Pausas activas dirigidas para todos los trabajadores de la empresa que permita disminuir niveles de estrés y fatiga	Realizar pausas activas físicas y mentales diariamente para todos los trabajadores	\$ 100.000	Diario	*Economicos (Elementos para realizar las pausas y tutoriales) *Humanos (Representante legal y asesor de ARL)	*Representante legal *ARL	Nº Pausas ejecutadas / Nº Pausas programadas * 100	
	Alianzas estratégicas con entidades privadas que brinden descuentos y beneficios a los trabajadores afiliados y sus familias	Establecer alianzas con fondos de pension, eps, caja de compensación y entidades financieras que permitan al trabajador tener acceso a beneficios que contribuyan a su bienestar	\$ 0	Semestral	*Humanos (Representante legal y asesores de las entidades)	Representante legal	Nº de alianzas realizadas / Nº de alianzas programadas * 100	
	Otorgar días de descanso adicionales para que el trabajador pueda compartir en familia	Otorgar permiso remunerado a los trabajadores los días al año de forma anual.	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal )	Representante legal	Nº de días de descanso adicionales otorgados / Nº de días de descanso adicionales programados * 100	

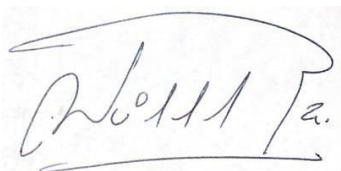
NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	PERIODECIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Programa de Convivencia laboral, bienestar social y familiar	Taller PAS (Persona, ambiente y sociedad) para promover valores e incentivar el dialogo	Realizar taller enfocado en las personas, del ambiente y de la sociedad donde se identifiquen aspectos importantes y necesarios para mantener el equilibrio en cada uno de ellos	\$ 150.000	Anual	*Economico (Capitador) *Humanos (Representante legal y capitador)	Representante legal	Nº de talleres ejecutados / Nº Talleres programados * 100
	Fortalecer el comité de convivencia con estrategias que permitan mejorar la sana convivencia entre todos los trabajadores de la empresa	Realizar capacitaciones para los miembros del comité por medio de la ARL	\$ 50.000	Anual	*Economico (Refrigerios) *Humanos (Representante legal y asesor de ARL)	*Representante legal *ARL	Nº de capacitaciones ejecutadas / Nº de capacitaciones programadas * 100
	Celebración de fechas especiales como cumpleaños, día del trabajador, padre, madre, hombre y mujer, amor y amistad, entre otros.	Compartir y pequeño detalle para los trabajadores que apliquen para cada fecha especial	\$ 300.000	Anual	*Economico (De acuerdo a la propuesta del detalle y refrigerio) *Humanos (Representante legal)	Representante legal	Nº de celebraciones ejecutadas / Nº de celebraciones programadas * 100
	Brindar apoyo a los trabajadores para el cuidado de los hijos infantiles	Otorgar auxilios económicos para los hijos de los trabajadores, tales como kit escolares.	\$ 150.000	Mensual	*Economico (Valor de auxilios económicos que tengan los hijos de los trabajadores ) *Humanos (Representante legal)	*Representante legal *almacenes de cadena	Nº de auxilios otorgados/ Nº de auxilios programados * 100
	Mejorar habilidades blandas en los trabajadores de la empresa, con el fin de obtener beneficios en el proceso comunicativo	Realizar piezas comunicativas donde se promuevan tips para la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo. Realizar talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, entre otros. Destinar media hora cada quince días para que los trabajadores compartan juegos de mesa.	\$ 100.000	Semestral	*Economico (Refrigerio y materiales) *Humanos (Representante legal y asesor de ARL)	*Representante legal *Comité de convivencia laboral *ARL	Nº de talleres ejecutados / Nº Talleres programados * 100 Nº de jornadas de juego programadas / Nº jornadas de juego ejecutadas * 100

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	PERIODECIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Programa de Recreación y deporte	Gestionar alianzas con escenarios deportivos para brindar a los trabajadores la oportunidad de ejercitarse y mejorar condiciones físicas	Crear convenios con gimnasios ubicados en las ciudades donde laboran los trabajadores para que obtengan descuentos de membresía	\$ 1.000.000	Mensual	*Economicos (Bono para cada trabajador) *Humanos (Representante legal y propietario de escenarios)	Representante legal	Nº de convenios creados / Nº de convenios programados * 100
	Rumbaterapia y ejercicios para mejorar condiciones físicas por medio del baile y la diversion	Realizar jornada de rumbaterapia dirigida para los trabajadores de la empresa, programar tambien de manera virtual para que todos participen	\$ 120.000	Semestral	*Economicos (Servicio de rumbaterapia) *Humanos (Representante legal y profesor)	Representante legal	Nº de rumbaterias ejecutadas / Nº de rumbaterias programadas * 100
	Incentivar el gusto por el deporte y la actividad física en los trabajadores mediante obsequios otorgados por la caja de compensación.	Gestionar con la Caja de compensación el obsequio de dos pasadas para fomentar la actividad física en los colaboradores.	\$ 0	Semestral	*Humanos (Representante legal y asesor de caja de compensación)	Representante legal	Nº de bonos de obsequio / Nº de obsequios programados * 100
	Integración en fin de año para promover la unión y fortalece las relaciones interpersonales entre los trabajadores	Destinar un día en el semestre para realizar jornada de integración y recreación. Realizar jornada de integración, diversion y deporte en el mes de diciembre de cada año, donde se comparta y se de gracias por todo el trabajo realizado	\$ 2.800.000	Semestral Anual	*Economicos (Servicio de recreación, almuerzo, refrigerio y elementos) *Humanos (Representante legal y recreador)	*Representante legal *Caja de compensación	Nº de integraciones ejecutadas / Nº d integraciones programadas * 100

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	PERIODECIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE	INDICADOR
Programa de Desarrollo Humano, capacitación y reconocimiento	Mejorar competencias y habilidades de los trabajadores de la empresa por medio de capacitación	Realizar jornadas de capacitación sobre instructivos de labor que permitan apropiarse de la labor y cumplir con calidad	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal y vigia ocupacional)	*Representante legal *Sena *Caja de compensación	Nº de capacitaciones ejecutadas / Nº de capacitaciones programadas * 100
	Crear alianza con universidades para que los trabajadores y sus hijos tengan acceso a promociones en diplomados, cursos virtuales y educación no formal.	Proveer suscripciones a diferentes plataformas educativas como LinkedIn Learning	\$ 100.000	Mensual	*Economicos (Servicio de suscripción) *Humanos (Representante legal)	*Representante legal *Plataformas digitales	Nº de suscripciones pagadas / Nº de suscripciones programadas * 100
	Crear alianzas con instituciones que apoyen pequeños proyectos económicos	Crear alianza con el SENA para que los trabajadores tengan acceso a los programas de emprendimiento y formación	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal y representante de universidades)	*Representante legal *Universidades	Nº de alianzas realizadas / Nº de alianzas programadas * 100
	Reconocer a los trabajadores el compromiso demostrado en el cumplimiento de metas y objetivos	Entregar bonificaciones a los trabajadores que cumplan metas definidas para cada labor	\$ 120.000	Semestral	*Economicos (Valor de bonificaciones) *Humanos (Representante legal)	Representante legal	Nº de bonificaciones reconocidas / Nº de bonificaciones programadas para pagar * 100
	Flexibilizar horarios de trabajo a los trabajadores que se encuentren estudiando programas que les permitan desarrollar su labor de mejor manera	Establecer horarios adecuados que permitan que los trabajadores puedan usar tiempo en educación, pueden ser curso, diplomados o carreras de post grado	\$ 0	Anual	*Humanos (Representante legal y vigia ocupacional)	Representante legal	Nº de horarios modificados / Nº de horarios con necesidad de campo * 100

5. Finalmente se procede a realizar un análisis completo del proceso de consultoría y se entregan cada uno de los productos (documentos digitales) mencionados anteriormente, en el cual se mencionan a la Gerencia las recomendaciones y se exponen las lecciones aprendidas durante la ejecución del proyecto de consultoría en Talento humano realizado por las estudiantes Diana Marcela Chacón Cervera, Claudia Lucia Parada Lamprea y la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA. Así mismo, se notifica al Representante legal de la empresa que la propuesta del Plan de bienestar laboral diseñado para la empresa, es susceptible a modificaciones teniendo en cuenta la realidad y necesidad de la misma, con el objetivo de mantener una mejora continua e incrementar el bienestar de los trabajadores, lo cual se ve reflejado directamente en la productividad de la empresa, aumento en la motivación y satisfacción de los trabajadores y por ende la disminución en la tasa de ausentismo y rotación.

Para constancia de lo anterior, se firma el día 22 de enero de 2025:



Wilman Alberto Moreno Ramírez

CC. 79.411.912

Representante Legal D IMAGEN TUIDT LTDA



Diana Marcela Chacón Cervera

CC. 1.018.411.667

Estudiante consultor 1

Maestría en Gerencia de talento humano



Claudia Lucia Parada Lamprea

CC. 1.065.895.672

Estudiante consultor 2

Maestría en Gerencia de talento humano



## **ANEXO F. REGISTRO DE ASISTENCIA A LA SESIÓN DE DIVULGACIÓN**

Fecha: 22 de enero 2025

Hora de inicio: 03:00 pm a 5:00 pm

### **LISTA DE ASISTENCIA**

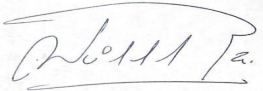

#### **CONSULTORIA EMPRESARIAL – MAESTRIA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO**

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano

#### **DIVULGACIÓN PROYECTO DE CONSULTORIA - PLAN DE BIENESTAR LABORAL DE D IMAGEN TUIDT LTDA**

Objetivo de la reunión:

Realizar la socialización y entrega de todos y cada uno de los productos desarrollados durante el proyecto de la consultoría en Talento Humano realizada por los estudiantes consultores Diana Marcela Chacón Cervera y Claudia Lucia Parada Lamprea, garantizando la comprensión, análisis y la apropiación de cada uno de los objetivos planteados que dan respuesta a las necesidades de la empresa y de esta manera hacer más fácil su implementación, con el único objetivo de mejorar el bienestar laboral de los trabajadores el cual se verá reflejado en el desempeño y compromiso de los mismos.

<b>Nº</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FIRMA</b>
1	Wilman Alberto Moreno Ramirez	Representante legal	
2	Diana Marcela Chacón Cervera	Estudiante – consultor	
3	Claudia Lucia Parada Lamprea	Estudiante - consultor	

--	--	--	--

## ANEXO G. ACTA DE SEGUIMIENTO N° 1

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**

<b>Número de acta:</b>	001
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial (R01) Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

**DATOS DEL ACTA**

<b>Fecha/Hora Inicio:</b> Noviembre 26 de 2024 / 4:00pm	<b>Fecha/Hora Final:</b> Noviembre 25 de 2024 / 5:00pm
<b>Lugar de la reunión:</b> KR 68 H A 74 B - 71, Bogotá.	<b>Empresa:</b> D IMAGEN TUIJOT LTDA
<b>Proyecto:</b> Plan de Bienestar para la empresa D IMAGEN TUIJOT LTDA	<b>Número de contrato:</b>
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b> Wilmar Alberto Moreno Ramírez Representativa Legal Directiva	<b>Consultores:</b> Diana Marcela Chacón Corvera. Claudia Lucia Parada Lampeza. Estudiantes Maestría Gerencia de Talento Humano (MGTH). Politécnico Gran Colombiano.

**TEMAS TRATADOS\***

<b>Tema:</b>
1. El primer seguimiento gerencial a 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, verificación de actividades y reconocimiento de productos.
El objetivo principal de este proyecto es desarrollar un plan de bienestar laboral para la empresa D Imagen Tuijot Ltda mediante un proceso de consultoría, con el fin de contribuir a la mejora del desempeño de su equipo de talento humano.
<b>Desarrollo:</b>
De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades para dar cumplimiento a lo propuesto en el escenario de consultoría.
1. Análisis de la situación actual del plan de bienestar laboral. 2. Realizar visita a la empresa para conocer su realidad.

\* Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.  
\* Decalar dentro del recuadro los temas tratados.

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**

<b>Número de acta:</b>	001
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial (R01) Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

3. Identificación de elementos clave en el proceso.
4. Dar a conocer los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.
<b>Desarrollo:</b>
Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:
1. Matriz DOFA. 2. Elementos clave identificados. 3. Plan de Bienestar Laboral. 4. Power Point de la sesión de divulgación.
De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.
1. Elaboración de Matriz DOFA [Descripción de Actividad #01]. 2. Elementos Clave Identificados en el proceso de la consultoría y organigrama institucional. [Descripción de Actividad #02]. 3. Plan de Bienestar Laboral [Descripción de Actividad #03].
Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:
4. Reconocimiento de la Empresa a través de visita de campo para conocer con más detalle su realidad institucional y a partir de ello elaboración de matriz DOFA. Para identificar necesidades reales de la empresa y sus posibilidades. 5. Divulgación de los elementos clave identificados en el proceso de la consultoría y entrega de organigrama institucional para mejorar la jerarquización y comunicación en la empresa. El organigrama permite a los colaboradores comprender la estructura organizativa, identificar responsables y facilitar el flujo de información, promoviendo transparencia y cohesión en los integrantes de la empresa. Al no dar a conocer esta información los trabajadores también dificultades en la comunicación o en el cómo dirigir ciertas informaciones a las áreas encargadas. 6. El diseño del Plan de Bienestar Laboral busca ajustarse a las realidades de la empresa y alinearse con su misión, visión y objetivos estratégicos, beneficiando a todos los trabajadores sin importar su modalidad de contratación. Se resalta la necesidad de que la empresa implemente el plan a mediano plazo, ya que la disminución del compromiso y la motivación de los colaboradores podría volverse más evidente, afectando negativamente su desempeño y sus actividades laborales.

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**

<b>Número de acta:</b>	001
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial (R01) Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

**FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL\***

Nombre	Cargo o rol	Firma
Wilmar Alberto Moreno Ramírez	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Diana Marcela Chacón Corvera	Consultor R01, Estudiante MGTH.	
Claudia Lucia Parada Lampeza	Consultor R02, Estudiante MGTH.	

**FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO**

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

## ANEXO H. ACTA DE SEGUIMIENTO N° 2

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**

<b>Número de acta:</b>	002
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial (#01) Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

**DATOS DEL ACTA**

<b>Fecha/Hora inicio:</b> Diciembre 05 de 2024 / 4:00pm	<b>Fecha/Hora final:</b> Diciembre 05 de 2024 / 4:00pm
<b>Lugar de la reunión<sup>1</sup>:</b> KR 68 H # 74 B – 71, Bogotá.	<b>Empresa:</b> D IMAGEN TUIDT LTDA
<b>Proyecto:</b> Plan de Bienestar para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA	<b>Número de contrato:</b>
<b>Responsable del proyecto en la empresa:</b> Wilman Alberto Moreno Ramírez Representante Legal Directiva	<b>Consultores:</b> Diana Marcela Chacón Cervera. Claudia Lucía Parada Lamprea. Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Gran Colombiano.

**TEMAS TRATADOS<sup>2</sup>**

<p><b>Tema:</b></p> <p>1. Segundo seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p>Diseñar un plan de bienestar laboral para la empresa D IMAGEN TUIDT LTDA, a través de un proceso de consultoría, que contribuya a mejorar el desempeño de su talento humano.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <p>Las siguientes actividades se han completado satisfactoriamente en el marco de la segunda revisión gerencial del avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Análisis de la situación actual del plan de bienestar laboral.</li> <li>Realizar visita a la empresa para conocer su realidad.</li> <li>Identificación de elementos clave en el proceso.</li> </ol>
--

<sup>1</sup> Si es presencial indicar el lugar y si es virtual indicar el medio.  
<sup>2</sup> Describir dentro del recuadro los temas tratados.

**PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL**


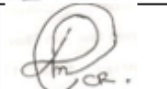
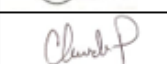
<b>Número de acta:</b>	002
<b>Título del acta:</b>	Seguimiento gerencial (#01) Proyecto de consultoría- Opción de Grado. Maestría en Gerencia del Talento Humano.

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

A continuación, se relacionan los productos que serán entregados para el cierre de la consultoría:

- Matriz DOFA.
- Informe de investigación de mercados.
- Elementos clave identificados y organigrama institucional.
- Plan de Bienestar Laboral.
- Power Point de la sesión de divulgación.

**FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL<sup>1</sup>**

Nombre	Cargo o rol	Firma
Wilman Alberto Moreno Ramirez	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
Diana Marcela Chacón Cervera	Consultor #01. Estudiante MGTH.	
Claudia Lucía Parada Lamprea	Consultor #02. Estudiante MGTH.	

**FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO**

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