



**Elaboración del Plan de Bienestar Laboral para la empresa Asadero y Distribuciones El
Propio
Informe Final Consultoría Empresarial**

**Gandra Esperanza Moreno Lemus
Estudiante**

**Carlos Andrés Cañas Castro
Docente de Maestría Gerencia del Talento Humano
Director Del Proyecto**

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

Tabla de Contenido

Resumen Ejecutivo.....	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Fase Formulación Del Problema	3
Contexto Empresarial.....	4
Identificación Del Problema.....	5
Fase Planeación	7
Justificación	8
Objetivos Del Proyecto	8
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos	9
Alcance Del Proyecto	10
Marco De Referencia	11
Marco Teórico.....	11
Marco Normativo	15
Metodología De La Consultoría.....	16
Población.....	16
Stakeholders	17
Plan De Trabajo	18
Fase Implementación Y Monitoreo De Las Estrategias	1
Desarrollo Del Plan De Trabajo	1
Seguimiento Gerencial.....	3
Monitoreo: Matriz Marco Lógico.....	3

Fase Cierre Y Conclusiones	6
Productos Finales	6
Lecciones Aprendidas.....	7
Recomendaciones Para La Gerencia.....	8
Referencias.....	10
Datos De Registro De Consultores Del Proyecto.....	13
Anexos	14



Lista De Tablas

Tabla 1. Alcance del proyecto.....	1511
Tabla 2. Marco normativo.....	18
Tabla 3. Matriz RACI del proyecto	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Plan de trabajo	23
Tabla 5. Matriz Marco Lógico.....	4
Tabla 6. Descripción de Productos de la Consultoría.....	6

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Arbol de Problemas.....	11
Ilustración 2. Árbol de objetivos.....	14
Ilustración 3. Estructura Organizacional.....	21

Lista de Anexos

Anexo A. matriz DOFA	36
Anexo B. Informe de investigación de mercados (Clientes Internos)	37
Anexo C. Factores clave identificados	58
Anexo D. Plan de Bienestar Laboral	63
Anexo E. Memorias de la sesión de divulgación	68
Anexo F. Lista de asistencia de la sesión de divulgación	71
Anexo G. Acta de seguimiento N°1	72
Anexo H. Acta de seguimiento N°2	72

Resumen Ejecutivo

La empresa Asadero y Distribuciones El Propio Asadero y Distribuciones es una empresa dedicada a la venta y comercialización de bebidas, está ubicada en el municipio de Pailitas, departamento del Cesar, se caracteriza por su buen servicio y rapidez en la entrega de sus productos. Esta consultoría elaboro un Plan de Bienestar Laboral de acuerdo con las necesidades específicas de los empleados, en busca de mejorar su calidad de vida y optimizar su desempeño laboral. Debido a la falta de un Plan de Bienestar Laboral la empresa presenta un entorno de trabajo negativo y se ha disminuido la productividad.

En este proyecto se identificaron los aspectos claves de la empresa, mediante la aplicación de una matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortaleza y Amenazas. Por otra parte, para la recolección de los datos necesarios del personal y la empresa, se efectuó un trabajo de y campo, y además la revisión de fuentes literarias sobre el tema específico a tratar, para tener más dominio en la formulación de la consultoría y su producto como es el Plan de Bienestar Laboral.

Es necesario resaltar como la participación de los empleados fue un factor crítico de éxito en la elaboración del Plan de Bienestar Laboral, ya que esto permite conocer de cerca sus necesidades y permite evidenciar el sentido de pertinencia y compromiso con la empresa.

En la ejecución de la aplicación del trabajo de campo se identificaron las necesidades de mejora que se podrían aplicar en la empresa, algunas de estas referentes al aumento del apoyo financiero por parte de los dueños de la empresa, actividades de bienestar a los empleados y actividades de tipo cultural que busquen el beneficio de las personas y no solo la generación de ganancia monetaria en la empresa. Estos análisis son importantes para que los planes de bienestar propuesto sean sostenibles en el tiempo.

Palabras claves: Plan de Bienestar Laboral, calidad de vida laboral, clima laboral, bienestar laboral.

Abstract

Distributions and Rotisserie " El Propio" Company, is an enterprise dedicated to sell and commercialize beverages, which is located in Pailitas Municipality, in the Cesar department. It is characterized by its good service and also by the efficiency delivering its products. This Consultancy devised a welfare plan according to the employees specific needs in search of improving their living standards and optimize their work performance. Due to the lack of a welfare plan, the company presents a work negative work atmosphere, as result, productivity has decreased.

By this project the main problems of this company were identified by applying the SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) developing a field work in in the company, in order to collect the staff and the enterprise necessary data, besides it was carried out the literary sources revision related to the specific topic to deal in order to have more information about the developing of the occupational welfare plan.

It's noticeable how the participation of the employees is fundamental for the elaboration of the occupational welfare plan due to it allows to learn the employees needs and it also permits to evidence their sense of belonging as well as their commitment with the enterprise.

Through the developing of the field work were identified the necessity of improvements that the enterprise requires, such as, more financial support on the part of the management to perform activities and to provoke and mindset change, focused on the employees benefit and not only on the enterprise productivity. These elements are essential for the occupational Welfare plan become sustainable and to be achievable in its implementation in the longterm.

Keywords: Work Welfare Plan, Quality of Work Life, Work Environment, Work Welfare.

Introducción

Según Cox & Griffiths (2005), cada día se presenta un ambiente laboral más competitivo, el bienestar laboral se ha convertido en un aspecto fundamental para el éxito y el funcionamiento de las empresas. Sabiendo estas necesidades, la empresa Asadero y Distribuciones El Propio ha decidido con la realización de esta consultoría permitir la elaboración de un Plan de Bienestar Laboral que permita un proceso de mejora continua en la entidad, en beneficio de sus empleados.

El fin de este trabajo de consultoría es realizar un Plan de Bienestar Laboral que sea adaptable, en constante evolución y centrado en promover la integración, la salud y el bienestar de todos sus colaboradores. Este plan no solo tiene como objetivo elevar la calidad de vida de los trabajadores, sino también mejorar su rendimiento y contribuir al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Este Plan de Bienestar Laboral busca desarrollar unas tareas flexibles, que fomenten los hábitos de vida saludables, permitiendo el bienestar de los trabajadores y la mejora de las relaciones interpersonales de los empleados (Kelloway & Day, 2005). La implementación del Plan de Bienestar Laboral mejorara el clima laboral en el Asadero y Distribuciones El Propio y optimizara la efectividad y eficiencia en la realización de las actividades diarias (Warr, 2002).

Proporcionando los recursos necesarios para el mejoramiento de las relaciones interpersonales a través de la identificación de las situaciones que generan los problemas, permite que estos se solucionen de forma efectiva. (Bonilla Ballesteros, 2020).

Fase Formulación del Problema

Durante la fase inicial del proyecto, se procede a identificar el problema que se va a desarrollar con el trabajo de consultoría. Es fundamental determinar claramente la idea del

proyecto de consultoría con la resolución del problema central identificado, ya que servirá como enfoque principal en la consultoría.

Según lo indicado anteriormente se realiza la siguiente pregunta ¿Qué estrategias se pueden desarrollar en la construcción de un programa que beneficie el bienestar, incluyendo el ambiente laboral y la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Asadero y Distribuciones el Propio del municipio de Pailitas Cesar?

Contexto Empresarial

Asadero y Distribuciones El Propio es una microempresa líder en la venta de bebidas en el municipio de Palitas Cesar y sus municipios aledaños. Fue fundada en marzo de 2017 por el señor Jorge Alberto Moreno Lobo, como un negocio familiar el cual se dedicaba en sus inicios al servicio de restaurante y a la distribución de bebidas. En la actualidad pertenece a el Señor Jorge Alberto Moreno Lemus hijo del fundador de la empresa y quien es hoy el gerente de la entidad.

Asadero y Distribuciones El Propio se dedica a la distribución y venta de bebidas alcohólicas, bebidas gaseosas y agua en botella, de diferentes marcas reconocidas en el territorio colombiano. Se caracteriza por una buena atención al cliente, la disposición constante de productos y por la prontitud en la entrega de los pedidos.

Su compromiso con sus clientes le ha permitido crecer como empresa y ofertar sus productos a los municipios de Tamalameque, El Banco, Curumani, entre otros municipios cercanos, permitiéndole consolidarse como una empresa local reconocida en la distribución de bebidas.

Misión

La misión de Asadero y Distribuciones El Propio es distribuir bebidas de alta calidad, con un muy buen servicio al cliente, de manera rápida y oportuna.

Visión

En el año, 2030 Asadero y Distribuciones El Propio será líder en la distribución y comercialización de bebidas de alta calidad en el municipio de Pailitas y sus alrededores, siendo reconocido por su excelente servicio y oportunidad en las entregas.

Antecedentes de Gestión del Talento Humano

La empresa Asadero y Distribuciones El Propio no cuenta con un área de talento humano definida en su estructura organizacional. Las funciones relacionadas con la gestión del talento humano son realizadas por parte de la gerencia y el auxiliar administrativo de la entidad entre las cuales se destacan : entrevistas, exámenes preocupacionales, selección de personal, firma e inicio de contratos, inducciones, bases de datos de personal, afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social, manejo de la programación del periodo de vacaciones, preavisos para la terminación de contratos, permiso y organización de documentos de los empleados, entre otras.

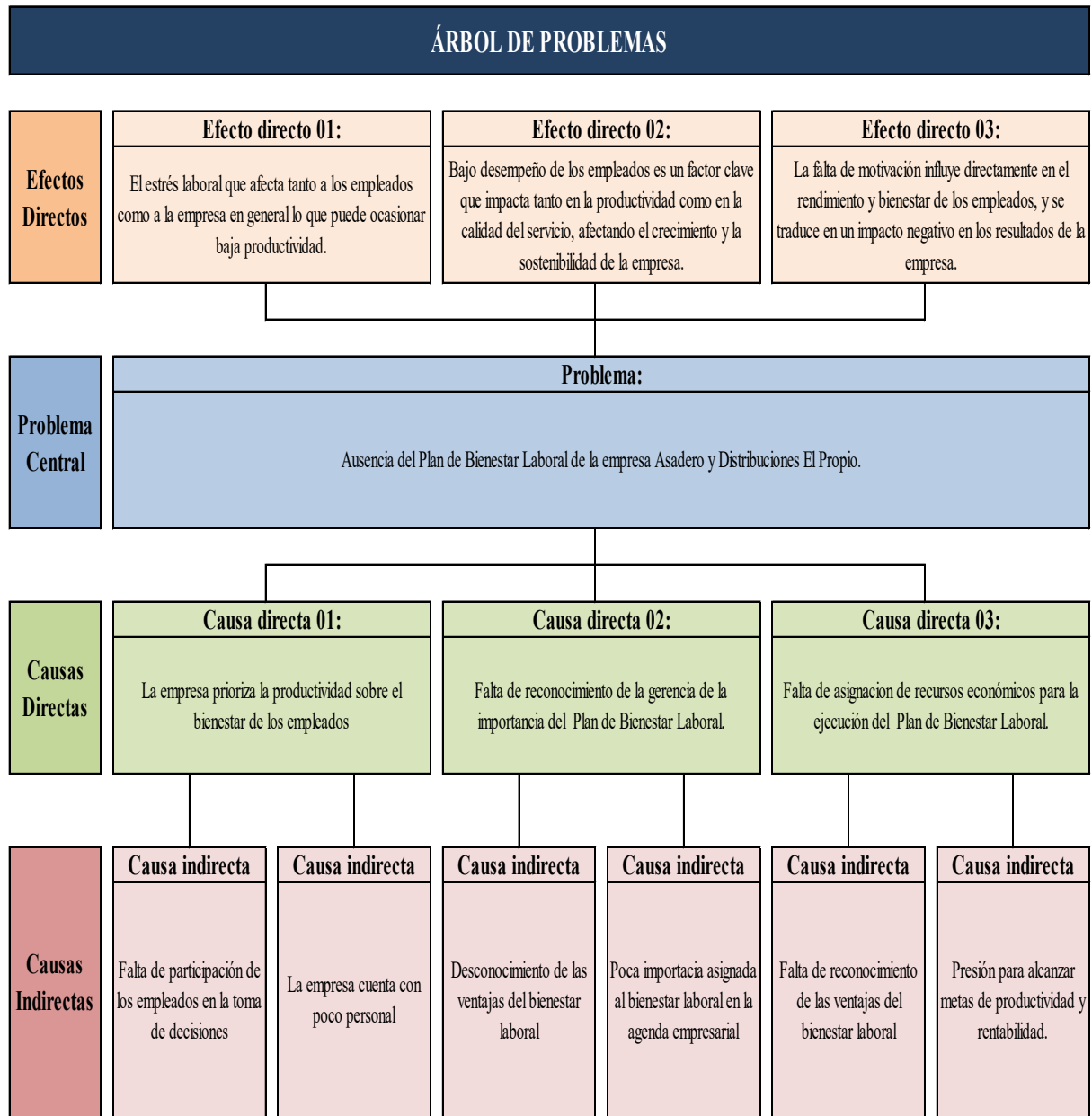
Identificación del Problema

Actualmente, la gerencia de Asadero y Distribuciones El Propio no se ha desarrollado un plan de bienestar laboral para los trabajadores de la empresa. Conociendo las áreas que se deben intervenir y fortalecer en la empresa, se procede a definir el problema principal que se trabajara en el proyecto de consultoría. Para ello, se utilizará la técnica del árbol de problemas (ver ilustración 1.), una herramienta que organiza la información mediante un modelo de relaciones causales en forma de árbol. Este enfoque facilita la identificación y síntesis de las variables claves relacionadas con la situación problemática. (DNP, 2016).

En la empresa Asadero y Distribuciones El Propio se ha detectado un problema entorno al bienestar laboral de sus empleados, debido a que no existe un área de talento humano que establezca estrategias para promover el buen ambiente laboral, garantice condiciones de calidad de vida laboral y priorice el recurso humano. En este sentido, se evidencian situaciones como la desmotivación, estrés, falta de compromiso, entre otras, que al final afectan el buen desarrollo del negocio.

A través de la técnica de árbol de problema, se puede visualizar como la ausencia de un plan de bienestar laboral es la causa principal de estos efectos negativos, los cuales incluyen bajo rendimiento, insatisfacción de los empleados, y una falta de motivación en el ambiente organizacional. Sin un enfoque en el bienestar laboral, la empresa pierde una valiosa oportunidad de mejorar la satisfacción y la fidelización de sus empleados, lo que limita su crecimiento y capacidad de competir en el mercado.

Ilustración 1. Árbol de problemas



Nota: Elaboración propia, 2024.

Fase Planeación

Luego de la identificación del problema, continuamos con la definición de los objetivos, el alcance del proyecto y la proyección de las acciones a realizar para lograr el propósito de esta consultoría.

Justificación

Un programa de bienestar laboral es esencial para las organizaciones, ya que desempeña un papel fundamental en la salud, la motivación y la satisfacción de los empleados, generando beneficios importantes para el clima laboral. Según Chiavenato (2017), el bienestar de los empleados influye directamente con el rendimiento y el compromiso con la empresa. Estos programas promueven un agradable ambiente de trabajo, estimulando el compromiso y reduciendo el ausentismo laboral. Mejorando la productividad y disminuyendo los costos.

Se hace necesaria la elaboración de un Plan de Bienestar Laboral en el Asadero y Distribuciones El Propio ya que se pudo observar en el análisis de causa y efecto que la empresa prioriza la productividad sobre el bienestar de los empleados, no reconoce la importancia, ni asigna los recursos económicos necesarios para la realización del Plan de Bienestar Laboral generando como efectos estrés laboral, bajo rendimiento y falta de motivación entre los empleados. Estos aspectos disminuyen la calidad laboral de los trabajadores y en última instancia la efectividad de la prestación de los servicios de la empresa.

El desarrollo de la consultoría para elaborar el Plan de Bienestar Laboral de Asadero busca mejorar el clima laboral, basándose en la satisfacción de los empleados. Con la realización de las actividades propuestas en el plan de bienestar, se pretende establecer una cultura organizacional que promueva la buena salud y se regenere un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Objetivos del Proyecto

Esta consultoría tiene como objetivo principal la elaboración del Plan de Bienestar Laboral de la empresa Asadero y distribuciones El Propio, realizando una evaluación de la situación actual de la empresa utilizando la técnica del árbol de problemas, facilitando la

estructuración y el análisis de las causas y los efectos. Identificando el problema fundamental que afecta a los empleados que será el hilo conductor del proyecto.

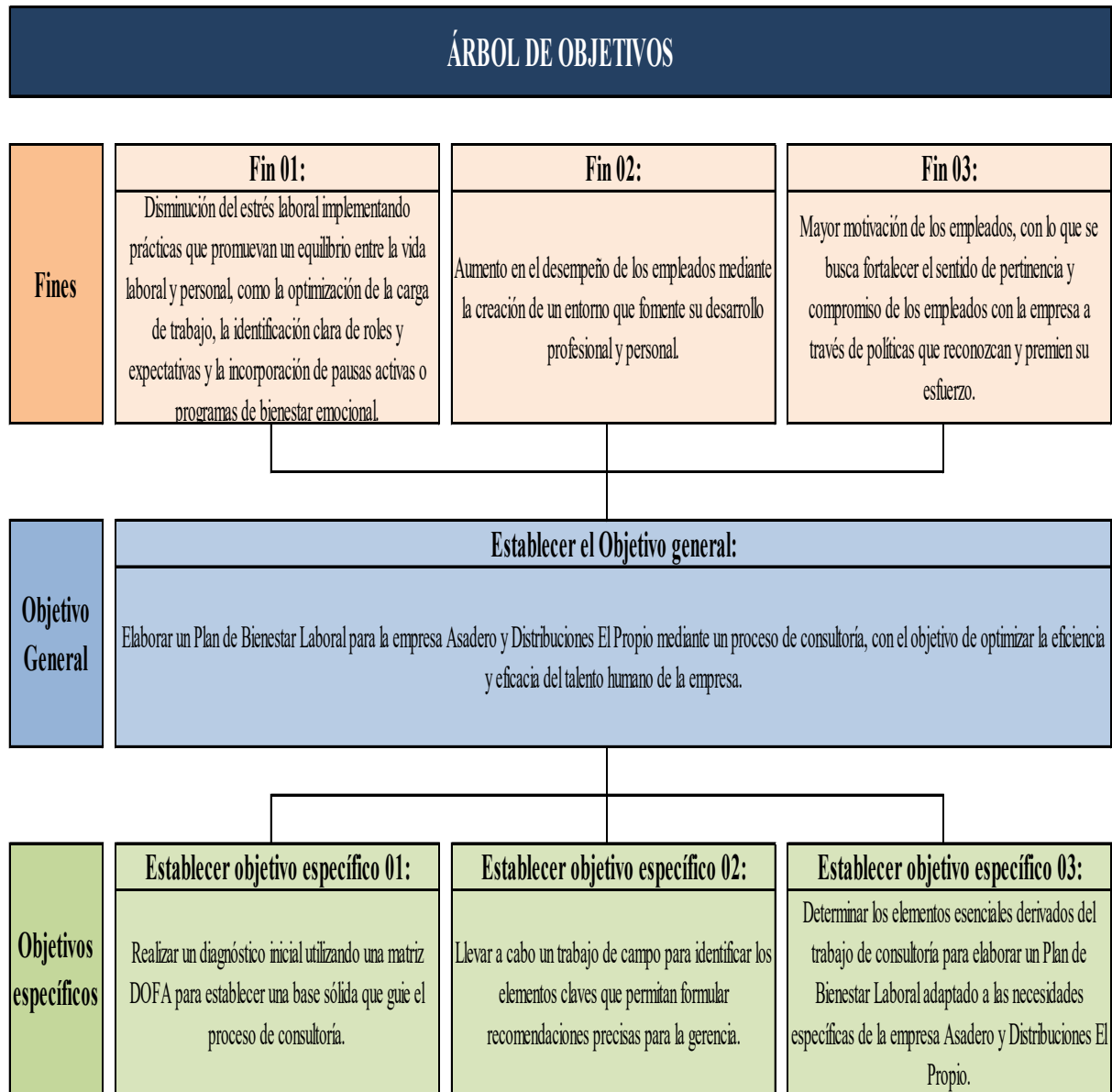
Objetivo General

Elaborar un Plan de Bienestar Laboral para el Asadero y Distribuciones El Propio por medio de un proyecto de consultoría, con el propósito de mejorar el desarrollo del talento humano en la empresa.

Objetivos Específicos

1. Realizar un diagnóstico del estado actual de los empleados del Asadero y Distribuciones El Propio, por medio de la herramienta denominada Matriz DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortaleza y Amenazas), la cual servirá como base para guiar el proceso de consultoría.
2. Identificar los elementos claves para formular las recomendaciones adecuadas a la gerencia, con base en las investigaciones realizadas por medio del proceso de consultoría.
3. Definir los elementos fundamentales del Plan de Bienestar Laboral, que se ajusten a las necesidades específicas de la empresa Asadero y Distribuciones El Propio.

Ilustración 2. Árbol de objetivos



Nota: Elaboración propia, 2024.

Alcance del Proyecto

La finalidad de esta consultoría consiste en elaborar un Plan de Bienestar Laboral para la empresa Asadero y Distribuciones El propio. Definiendo las actividades, compromisos y elementos entregables que permitan evaluar el trabajo realizado por la consultora.

Tabla 1. Alcance del Proyecto

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

Nota: Elaboración propia, 2024.

Marco de Referencia

Para comprender claramente los problemas y las áreas a intervenir en el proyecto, se muestran los siguientes modelos y conceptos claves que se utilizaron para la realización de esta consultoría.

Marco Teórico

Según Angarita (2007) la teoría de Maslow propone que en los seres humanos existen unas necesidades que se establecen por jerarquías, y que cuando las necesidades básicas se satisfacen, se comienzan a explorar y desarrollar necesidades y deseos de un nivel superior (p. 6).

Maslow (2004), clasifica por niveles las necesidades en el siguiente orden: un primer nivel para las necesidades fisiológicas, refiriéndose a aquellas concernientes al aspecto vital, como por ejemplo la necesidad de respirar, de beber agua, dormir, alimentarse, mantener

relaciones sexuales y contar con un refugio; en segundo lugar la necesidad de seguridad, se orientan a la necesidad personal, al orden, la estabilidad y la protección; en tercer lugar se encuentra las necesidades de afiliación, como son las menos básicas que aparecen luego de que se suplan todas las anteriores; en cuarto lugar las necesidades de reconocimiento que tiene que ver con la forma en que nos reconocemos o nos valoramos los seres vivos, a los demás y a el resto de la sociedad; y por último habla de las necesidades de auto realización, ese es el nivel más alto, se encuentran necesidades de desarrollo personal, como el crecimiento espiritual y moral, la búsqueda de un propósito en la vida, y el anhelo de brindar ayuda desinteresada hacia los demás.(p. 2 – 4)

Seguidamente se hace alusión a la Teoría de Aldelfer (E.R.C.) se considera que los seres humanos tienen tres tipos de necesidades esenciales, como son: Las necesidades de existencia, necesidades de relación y necesidades de crecimiento; la primera necesidad se centra en la importancia de disponer de los recursos materiales básicos para la supervivencia del individuo como especie; la segunda destaca la importancia de establecer relaciones satisfactorias con los demás, sentirse parte de un grupo y compartir afecto. Por último, la tercera y hace alusión al anhelo intrínseco de crecimiento personal y la búsqueda de una alta autoestima (Salazar y Salazar, 2006, p. 18)

Herzberg (2013) menciona que los seres humanos se identifican con dos situaciones, la satisfacción y la insatisfacción. La primera se presenta cuando factores motivacionales se manifiestan en la vida de las personas y la segunda cuando estas motivaciones, no se manifiestan, es decir cuando no existen. Basados en lo anterior, es de mucha importancia que los empleados puedan ver reflejando en su ambiente laboral, factores motivacionales y a su vez que estos puedan ser estudiados por diferentes metodologías, para así abordarlos. Rojas y Rodríguez (2019), presentan los procesos de consultoría, como una oportunidad de realizar una comprensión profunda de la organización, considerando aspectos como su tamaño,

capital y tipo de actividad. Además, durante estos procesos, los consultores deben tener claridad y saber aprovechar estratégicamente los recursos disponibles en la organización y los empleados en función de la problemática que se busca resolver.

Ahora bien, sumado a lo anterior autores como Chiavenato (2017) señalan que la capacitación a los empleados en las empresas aumenta el desempeño laboral y más si se desarrolla de manera organizada a través de varias etapas. La primera etapa consiste en el diagnóstico de necesidades de capacitación, este es un proceso en el que se identifican las áreas que requieren capacitación y se determina que personal estará involucrado, así como las habilidades actuales de los empleados que necesitan ser fortalecidas. En la segunda etapa, se realiza el diseño del programa de capacitación, con el fin de establecer los objetivos, los métodos y los recursos necesarios para atender las necesidades identificadas. Seguidamente, la tercera fase implica la ejecución del programa, que incluye la realización de talleres, cursos, charlas y entre otras. La etapa final implica evaluar el impacto de las actividades realizadas, determinando si los trabajadores han adquirido nuevos conocimientos y han fortalecido sus competencias. Además, Rodríguez et al. (2021) complementan esta perspectiva al indicar que la gestión por competencias puede considerarse un modelo que estructura programas y proyectos, permitiendo establecer un plan para identificar competencias o potencialidades, y donde los procesos internos de la gestión humana constituyen la base para lograr un marco de acción efectivo.

Según el autor Vega (2018), es importante conocer las características de la consultoría, ya que en primer lugar los servicios que presta la consultoría se originan de investigaciones anteriores, esto es un punto importante porque es la partida fundamental para formular estrategias para abordar problemas específicos, basados en la indagación.

Por otra parte, Vásquez (2018), hace énfasis en que contar con un plan de bienestar en las empresas otorga una ventaja competitiva, como un motor de desarrollo crecimiento y

productividad laboral. Esto hace que se vuelva una característica diferenciadora tanto en la organización, como en la relación entre los mismos empleados y los clientes.

En este sentido, en cuanto al plan de bienestar laboral, autores como Molano y Ruiz (2018) destacan tres dimensiones fundamentales para abordar el bienestar, donde la primera de ellas explora las valoraciones cognitivas y emocionales de las personas sobre su propia vida, es decir el bienestar psicológico, que se asocia directamente con la relación de un individuo y su entorno. La segunda dimensión, tienen que ver con lo social y estudia condiciones de desempeño del individuo en su entorno. Finalmente se explora también, conceptos como el de Bienestar debido a sus interacciones complejas y profundas dentro de la psicología general y la psicología del trabajo y las organizaciones, donde se define por ejemplo por la Organización Mundial de la Salud (1948), como un estado de completo bienestar físico psicológico y social. En la Empresa Asadero y Distribuciones El Propio esta falta de estrategias para el bienestar laboral que incluya aspectos como salud física, emocional y social limita las posibilidades de la empresa para generar en la misma un entorno saludable, por lo que derivado de esto se podría presentar una baja calidad de vida laboral y así afectar el desempeño general de la empresa.

La empresa enfrenta un gran reto, ya que la ausencia de un plan de bienestar laboral no solo afecta las tres dimensiones claves del bienestar (psicológico, social y físico), sino que también restringe el desarrollo de su capital humano, lo que tiene implicaciones directas sobre la productividad, la retención del personal y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

Marco Normativo

Tabla 2. Marco normativo

Normatividad	Objeto de la norma
Decreto 2663 de 1950	Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo.
Decreto 614 de 1984	Decreto que reglamenta lo relacionado con la administración y organización de la salud ocupacional en Colombia.
Ley 100 de 1993	Esta ley crea el sistema de seguridad social e integral, el cual incluye el sistema de pensiones, de salud y riesgos laborales
Decreto Ley 1567 de 1998	Este decreto crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual debe incluir programas de bienestar social e incentivos
Ley 734 de 2002	Establece la participación en programas de bienestar social en el marco de lo dispuesto por la Ley
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Esta ley establece la necesidad de que las empresas implementen programas de bienestar con el fin de aumentar la Eficiencia y el desempeño del trabajo de sus empleados.
Ley 1010 de 2006	Esta ley establece las medidas para abordar el acoso laboral y/o demás persecuciones
Decreto 1083 de 2015	Este decreto aborda la posibilidad de prestar programas de bienestar social que incluyan entre otra recreación, deporte, salud.
Norma ISO 45001 de 2018	Esta norma internacional estandariza los requisitos de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas
Ley 2088 de 2021	Esta ley establece los criterios de trabajo en casa y otras disposiciones.
Ley 2101 de 2021	Esta ley reduce la jornada laboral de manera gradual, sin afectar la remuneración salarial.
Ley 2121 de 2021	Esta ley crea y regula el trabajo remoto junto con otras disposiciones.
Decreto 555 de 2022	Adiciona aspectos reglamentarios al trabajo remoto
Resolución 30747 de 2022	Esta resolución reglamenta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2022 a 2031

Nota: Elaborada conforme a la normatividad correspondiente (2024).

Metodología de la consultoría

Para la realización de la consultoría en la empresa Asaderos y Distribuciones El Propio, se utilizarán dos herramientas fundamentales: las metodologías Project Management Body of Knowledge (PMBOK) para establecer la estructura general del proyecto, constituye una guía completa que brinda los conocimientos esenciales para la gestión de proyectos, esta metodología se utiliza para la planificación, ejecución y supervisión de proyectos de manera óptima. Equipando a los gerentes de proyecto con las prácticas claves necesarias para lograr resultados organizacionales. Se centra en la implementación de procesos en diversas áreas, Tales como la gestión del alcance, los costos, el tiempo, la calidad, las comunicaciones, los recursos humanos, las adquisiciones y los riesgos.

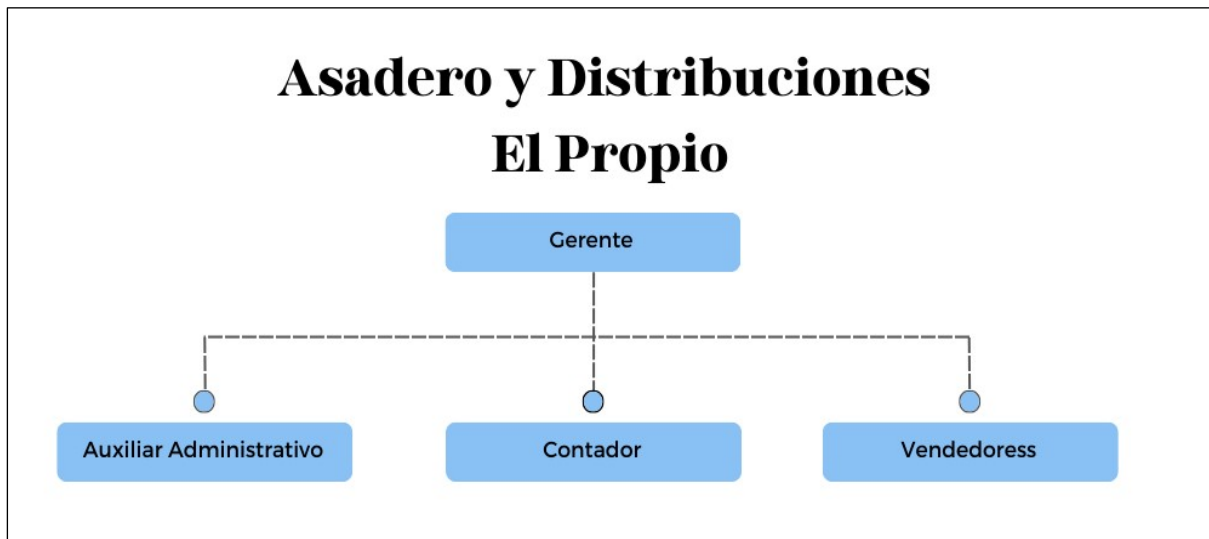
Por otro lado, la segunda metodología que se utilizará el Marco lógico. Esta herramienta planificación y gestión de proyectos facilita la estructura visualización de los elementos claves de cualquier proyecto. Sus aplicaciones son comunes en la formulación, seguimiento y evaluación de proyectos, especialmente en el contexto del desarrollo económico. Cabe destacar que el Marco lógico se fundamenta varios componentes esenciales: los objetivos generales y específicos, las actividades y los indicadores. Esto permite que, al realizar su implementación, se consideren las técnicas del árbol de problema, seguido del árbol de objetivos y finalmente el marco lógico.

Población

Iniciamos la caracterización de la población mediante el proyecto de consultoría, comenzando por la identificación de la estructura organizativa actual de empresa Asadero y Distribuciones El Propio.

Estructura Organizacional

Ilustración 3. Organigrama



Fuente: Elaboración Propia

Actualmente, la empresa Asadero y Distribuciones El Propio cuenta con un total de siete trabajadores que son:

- Representante legal – Gerente
- Contador
- auxiliar administrativo
- Cuatro vendedores.

Stakeholders

En el proceso de Consultoría es necesaria la participación de las personas interesadas ya sean directas o indirectas a la organización, pues de ellas depende alcanzar los objetivos de la misma. De esta manera es fundamental identificar a las personas que participarán en todas las fases del proceso, pues deben estar comprometidas con el equipo consultor para llevar a cabo las actividades programadas dentro de los plazos establecidos. Por otra parte, durante el proceso de identificación de los interesados, es vital recopilar información relevante sobre sus intereses, su participación en la empresa y su influencia dentro del proyecto. Finalmente, los

interesados pueden ocupar diferentes niveles de autoridad y tener diversas posiciones dentro del organigrama.

Lo anterior se registrará por medio de la herramienta denominada la matriz RACI, la cual permite recolectar, organizar, analizar y clasificar, de manera organizada, la información de todas las personas involucradas en el proceso de consultoría. En esta matriz se definen claramente los roles de cada interesado, con respecto al proyecto, lo que ayuda a visualizar y fortalecer el compromiso necesario para el desarrollo exitoso de todo el proceso.

Tabla 3. Matriz RACI del proyecto

Actividad	RACI			
	Responsable	Autoridad	Consultar	Informar
Análisis de la situación actual de proceso de talento humano.	Consultores	Gerente de la empresa		
Trabajo de campo.	Consultores		Gerente de la empresa	Gerente de la empresa
Identificación de elementos o factores claves.	Consultores			Gerente de la empresa
Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.	Consultores		Gerente de la empresa	Trabajadores de la empresa
Seguimiento gerencial.	Consultores	Supervisor de la consultoría		Gerente de la empresa

Nota: Elaboración propia, 2024.

Plan de Trabajo

Con el fin de desarrollar de manera organizada el proceso de consultoría se definieron una serie de actividades a llevar a cabo dentro de un periodo de tiempo establecido. A continuación, se presenta la propuesta de programa de actividades o plan de trabajo que se implementará en la fase de planificación.

Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias

La fase implementación corresponde a la etapa de la intervención en la empresa y la ejecución del plan. Así mismo se realizan y ejecutan los productos planeados en el alcance del proyecto, finalmente en el monitoreo de las estrategias se evalúan los entregables como anexos de la consultoría.

Desarrollo del Plan de Trabajo

Para el desarrollo del plan de trabajo, se realizó una socialización donde se explican las actividades realizadas dentro del proyecto de consultoría. Igualmente, se contó con la disposición y colaboración del representante legal de la empresa Asadero y Distribuciones El Propio, donde se lograron implementar mejoras significativas en la gestión empresarial, que responden a las necesidades y requerimientos de la empresa. De igual manera, la intervención a través del proceso de consultoría se centró en alcanzar resultados, buscando siempre mejorar la satisfacción y el bienestar de las personas que forman parte de la empresa.

Al mismo tiempo y considerando que la empresa Asadero y Distribuciones El Propio no cuenta con un área de talento humano, se realizó una evaluación de las actividades relacionadas con esta área, teniendo en cuenta que son ejecutadas por el propietario y el auxiliar administrativo. Esta evaluación incluyó aspectos como la selección de personal y las estrategias para la retención de los empleados. Para llevar a cabo este análisis, se utilizó la herramienta de análisis denominada MATRIZ DOFA (ver Anexo A - Matriz DOFA), que permite identificar las debilidades y fortalezas, así como las oportunidades de mejora y las amenazas a las que se enfrenta la empresa. Los resultados de este análisis servirán como información en la toma de decisiones para diseñar un plan que asegure el bienestar laboral de los empleados del Asadero y Distribuciones El Propio y que contribuya al cumplimiento de su misión y visión.

Para la obtención de información en la etapa de investigación de campo es necesario conocer el diagnóstico actual de la empresa en cuanto a la situación del personal y el entorno laboral. Esta fase de la consultoría, se efectuarán visitas al lugar de trabajo de los empleados

de la empresa Asadero y Distribuciones El Propio, con el propósito de interactuar directamente con ellos y recopilar información sobre sus necesidades, inquietudes, percepciones y recomendaciones relacionadas con el ambiente laboral.

(Ver Anexo B informe de investigación de mercados (cliente interno)).

Para identificar elementos claves, la consultora se enfocó en aquellos que impactaron el bienestar laboral, la satisfacción y la felicidad de todos los empleados de la empresa Asadero y Distribuciones El Propio, priorizando aquellos que influyeron más en la calidad de vida laboral y que a su vez afectaron de manera directa la vida personal de los trabajadores. Esta fase del proceso fue esencial para diseñar un programa de bienestar laboral eficaz, con el cual se busca fidelizar a los empleados mediante acciones que promuevan su bienestar, felicidad y satisfacción (ver Anexo C-Factores o Elementos Claves Identificados, Anexo D - Plan de Bienestar Laboral).

Por otro lado, la difusión de los productos de la consultoría se llevó a cabo con el fin de compartir toda la información del proceso. Esto contribuye a fortalecer la gestión empresarial, ya que permite a todos los trabajadores de la empresa, sin distinción de cargo, conocer los resultados y la propuesta del programa de bienestar laboral. (Ver Anexo E-Memorias de divulgación, Anexo F – Lista de Asistencia de divulgación).

Finalmente, se llevó a cabo la actividad de seguimiento gerencial, la cual tuvo como objetivo garantizar la correcta implementación del programa de bienestar laboral propuesto para la empresa Asadero y Distribuciones El Propio. Para ello, se programaron reuniones periódicas entre el gerente y la consultora, en las que se revisaron los avances del proceso y se analizaron los resultados, así como cualquier aspecto relevante que surgió durante la ejecución del programa. Es importante destacar que, durante estas reuniones, se realizaron ajustes al Plan de Bienestar Laboral con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. (Ver anexo G – Acta de Seguimiento Gerencial No 1, Anexo H – Acta de

Seguimiento Gerencial No 2.).

Seguimiento Gerencial

Durante la ejecución del proyecto, el gerente de la empresa lleva a cabo dos sesiones de seguimiento, las cuales quedan registradas en las actas correspondientes y forman parte integral del expediente de la consultoría.

(Ver Anexo [G]-2024-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial No 01)

(Ver Anexo [H]-2024-MGTH_F3_Acta_Seguimiento_Gerencial No 02).

Monitoreo: Matriz Marco Lógico

Al llegar a esta etapa, se establece que el proceso de evaluación del proyecto implica un seguimiento continuo y un control minucioso de cada una de las actividades a realizar. Se revisa y supervisa el progreso de todas ellas, asegurando que se cumplan las actividades planificadas en el plan de trabajo para el proceso de consultoría. La consultora será la encargada de organizar y estructurar toda la información en una matriz que resuma los aspectos clave e importantes del proyecto. Esta matriz deberá estar organizada de la siguiente manera: en la disposición vertical se deberán ubicar los objetivos, el fin, el propósito, los resultados y las actividades; mientras que en la horizontal se incluirán el resumen narrativo, los indicadores, el medio de verificación y los supuestos. Todo esto tiene como finalidad identificar de forma precisa los indicadores de los resultados alcanzados mediante el diseño e implementación del proyecto de consultoría.

Tabla 5. Matriz Marco Lógico

MATRIZ MARCO LÓGICO			
Resumen Narrativo del Objetivo	Indicador	Medio de verificación	Supuesto
Reducción del estrés laboral de los empleados.	%Reducción del estrés laboral= No. de días de ausencia laboral por problemas de estrés. /No de días laborados * 100.	Informe de gestión del área de talento humano.	Lograr la reducción del índice de estrés laboral.
Fin Incremento en el nivel de motivación de los empleados.	Porcentaje de incremento de motivación = No de empleados que dejaron la empresa durante el periodo/ No promedio de empleados de la empresa * 100.	Informe de gestión del área de talento humano.	Lograr un incremento de la motivación laboral.
Alto desempeño laboral	No de elementos entregados= No de elementos entregados/No total de elementos a entregar * 100	Informe de gestión del área de talento humano.	Lograr un incremento en el desempeño laboral.
Propósito Proponer un Plan de Bienestar Laboral para la empresa Asadero y Distribuciones el Propio.	% cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral= No de actividades propuestas/ No de actividades realizadas *100.	Planes y acciones implementadas.	Se establece el Plan de Bienestar Laboral para la empresa Asadero y Distribuciones el Propio.

	Realizar un diagnóstico utilizando la matriz DOFA, que sirva como base para el desarrollo de la presente consultoría.	Diagnostico Matriz DOFA= Matriz DOFA realizada.	Documento con el contenido de la aplicación de la matriz DOFA.	Se establece un diagnóstico detallado de la matriz DOFA el cual proporciona un análisis de la situación actual de la gestión del talento humano y servirá como base para el desarrollo de la presente consultoría.
Resultados	Realizar un estudio de campo para identificar los factores claves que permitan formular recomendaciones a la gerencia.	Factores claves identificados =No de factores claves identificados.	Informe final de trabajo de campo.	Se establecen factores claves para formular recomendaciones a la gerencia.
	Identificar los elementos derivados del trabajo de consultoría, que permitan proponer un plan de bienestar laboral para la empresa Asadero y Distribuciones el Propio.	Elementos derivados del trabajo de consultoría= No. de actividades propuestas.	Plan de Bienestar Laboral.	Se establece el plan de bienestar laboral para la empresa Asadero y Distribuciones el Propio.
	Realización del estudio de la situación actual del talento humano de la empresa.	\$ 500.000	Informe del estudio de la situación de actual del talento humano.	Se establece el estado actual del proceso de talento humano.
Actividades	Trabajo de campo	\$ 1.000.000	Plan de Bienestar Laboral.	
	Identificación de los factores o elementos claves.	\$ 500.000	Plan de Bienestar Laboral.	Se establecen los factores claves identificados.
	Divulgación de los productos de la consultoría para fortalecer la	\$ 1.000.000	Plan de divulgación.	Se divulgan los productos de la consultoría.

capacidad de la empresa.

Seguimiento gerencial.

\$ 2.000.000

Actas de reuniones

Se realizan seguimientos gerenciales.

Nota: Cepal (2005).

Fase Cierre y Conclusiones

El proceso de consultoría que se realizó en el Asadero y Distribuciones El Propio permitió entregar un informe final, que consolida las recomendaciones con el fin de priorizar el bienestar laboral de los empleados. Estas recomendaciones enfocadas en mejorar la gestión del personal permitieron presentar los productos finales.

Productos Finales

En la tabla siguiente, se presenta de manera consolidada la información de los productos generados después de la realización del trabajo de consultoría. Estos productos se aportan como anexos y constituyen una parte fundamental de la documentación de la consultoría, siguiendo los nombres indicados.

Tabla 6. Descripción de los productos de la consultoría

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Análisis de la situación actual de proceso de talento humano.	A	Matriz de diagnostico	Anexo _A-Matriz DOFA.
2	Trabajo de campo.	B	Documentos con los resultados de la investigación realizada al cliente interno.	Anexo _B-Informe de investigación de mercados (cliente interno).
3	Identificación de elementos o factores claves.	C	Documento con el Plan de Bienestar Laboral.	Anexo _C-Factores o elementos claves identificados.
		D	Plan de Bienestar Laboral.	Anexo _D-Plan de Bienestar Laboral.

4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.	E	Memorias de la sesión de divulgación.	Anexo _E-Memorias de la Divulgación.
		F	Lista de asistencia de la sesión de divulgación.	Anexo _F-Listado de Asistencia de la Divulgación.
5	Seguimiento gerencial.	G	Actas del seguimiento realizado a la empresa.	Anexo _G-Acta de Seguimiento Gerencial No 1. Anexo _H-Acta de Seguimiento Gerencial No 2.

Nota: Elaboración propia, 2024.

Lecciones Aprendidas

Durante el desarrollo de la consultoría se trabajó en la elaboración del plan de bienestar laboral para la empresa ciro y distribuciones es el propio, se detectaron tanto aspectos positivos, como oportunidades de mejora en el área del talento humano, a pesar de no contar con 1 a específica que realiza estas actividades.

Dentro de los aspectos positivos se encuentran en la poca rotación del personal y la satisfacción general de los trabajadores con sus actividades, gracias al ambiente laboral positivo y la remuneración justa recibida lo cual evidencia una base sólida para el crecimiento de las empresas, además del compromiso de la gerencia para fortalecer el bienestar de sus empleados mostrando una clara voluntad de progresar. Se obtuvo una alta participación por parte de todos los empleados a pesar de sus ocupaciones en la empresa, lo que permitió recopilar la información detallada necesaria para la elaboración del plan de bienestar laboral.

Por otra parte, el plan propuesto incluye actividades viables, permite adaptar los recursos económicos y humanos disponibles, mejora la efectividad operativa de los trabajadores, además resalta la importancia de supervisar el talento humano, considerándolo como un recurso valioso en el camino hacia el cumplimiento de la misión de la empresa.

Este enfoque busca mejorar el entorno laboral, creando un ambiente donde los empleados puedan desempeñar sus responsabilidades y al mismo tiempo, sentirse valorados por sus contribuciones a la empresa.

Participar en esta consultoría realizando el plan de bienestar para la empresa asadero y distribución es el propio me permite aplicar los conocimientos teóricos adquiridos durante la maestría en situaciones reales, ayudando con el fortalecimiento de mi formación académica.

Por último, esta experiencia, se convierte en un plus para mi currículum personal, demostrándole a mis futuros empleadores que se cuenta con una experiencia práctica y un compromiso con bien con el bienestar de los demás.

Recomendaciones para la Gerencia

Con el propósito de fortalecer la capacidad de empresarial y garantizar la sostenibilidad de la empresa, este proyecto de consultoría propone a la gerencia la realización es estas estrategias a corto, mediano y largo plazo:

En un corto plazo se podrían realizar las siguientes actividades:

- Realización de pausas activas que pueden mejorar la salud física y mental de los empleados de forma rápida, sin interferir mucho con la jornada laboral.
- Realizar las capacitaciones sobre manejo del estrés en busaca de generar una mayor productividad y un mejor ambiente laboral.
- Programar la realización de actividades deportivas en aras de fomentar el trabajo en equipo y la salud física.

En un mediano plazo se deberán realizar las siguientes acciones:

- Reconocer la importancia de crear el área de talento humano, designando una persona responsable para la realización de las actividades planificadas, promoviendo el bienestar y cuidado de los empleados y así alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

- Formalizar el plan de bienestar laboral por medio de un acta, con el fin de que se convierta en un documento de trabajo aplicable y se socialice con todos los empleados.
- Implementar estrategias que permitan mejorar la comunicación entre los empleados y la gerencia, como la realización de reuniones de forma periódica u otras herramientas de comunicación.
- Mejorar las relaciones entre compañeros por medio de un programa que incluya, por ejemplo, capacitaciones y talleres, así como fomentar el trabajo en equipo.
- Realizar un seguimiento de la satisfacción de los empleados con el Plan de bienestar Laboral e incentivos propuestos en este, con el objetivo de realizar mejoras o ajustes.

A largo plazo se sugiere la realización de las siguientes acciones:

- Incluir dentro del presupuesto de la empresa un rubro para el área de Talento Humano.
- Se sugiere realizar la contratación de un auxiliar que se encargue de las actividades del área de talento humano y de la ejecución del Plan de Bienestar propuesto por la presente consultoría.
- Fomentar un entorno laboral que promueva el sentido de pertinencia hacia la empresa.

Referencias

Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.

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

Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016) Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas.

https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf

Bautista Pedraza, N., Cala Sepúlveda, L. J., & Santacruz Padilla, O. S. (2020). Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa Estupasta SAS Socorro.

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164.

Quiroz-González, E., Loaiza, J. D., & Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. *Organizaciones saludables. Una contribución desde la psicología y la comunicación*, 201.

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

Niño Rojas, V. M. (2011). Metodología de la investigación: Diseño y ejecución. Ediciones de la U.

Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista PsicologíaCientífica.com*, 12(16). <https://pscient.net/zbhdi>.

Sánchez Vaquero, M. (2023, octubre 4). Satisfacción Laboral: factores y propuestas para tu equipo. *FactorialHR*. <https://factorialhr.es/blog/satisfaccion-laboral>

García Pérez, L. A. (2021, marzo 25). Bienestar laboral: Su importancia en las organizaciones. *Universidad Central*. <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>

Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M. L., Jiménez Sierra, D., & Gómez García, M. (2020). Felicidad asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista venezolana de gerencia*, 25(90), 462–476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Palacio Correa, A. M., Rodríguez Carbal, A. E., & Roman Urrego, Y. A. (2019). Programa Nacional de Bienestar Laboral para la Fundación Hogares Claret.
- Miguel Calvo, J. M. D., Schweiger Gallo, I., Mozas Majano, O. D. L., & Hernández López, J. M. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/dc08f1fd-55a3-40f5-b7ee-2eb1ad66a5a7/content>
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*
- López Restrepo, A., Cardona Bedoya, L. J., Gonzales Urrego, L. V., Ospina Castillo, Y., & Marino Daza, W. Y. (2020). Diseño de un modelo de bienestar para mejorar la calidad de vida en colaboradores de ONELINK BPO en Bogotá, Colombia.
- Ordoñez Bolaños, D., & Enríquez Giraldo, C. M. (2023). Elaboración de un plan de bienestar orientado en la satisfacción laboral y calidad de vida de los colaboradores del Grupo Editorial Protegemos SAS.
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
- López Restrepo, A., Cardona Bedoya, L. J., Gonzales Urrego, L. V., Ospina Castillo, Y., & Marino Daza, W. Y. (2020). Diseño de un modelo de bienestar para mejorar la calidad de vida en colaboradores de ONELINK BPO en Bogotá, Colombia.
- García Sanz, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Restrepo, J. A. (2022). La gestión del bienestar laboral y social del talento humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia, 2007-2022: una revisión documental.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). México: Pearson Educación.

Arriera-Valderrama, E. J., Velásquez, M. C., & Rodríguez-Aria, C. A. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *AD-GNOSIS*, 8(8), 73-90

Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la información*, 29(3).

Samacá García, A. P. (2019). Factores motivacionales que inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Florval SAS. Universidad Externado de Colombia

Colín Flores, C. G. (2017). Bienestar laboral, sentido del rol y la ejecución de la estrategia. *The Anáhuac Journal*, 17(1), 11-32.

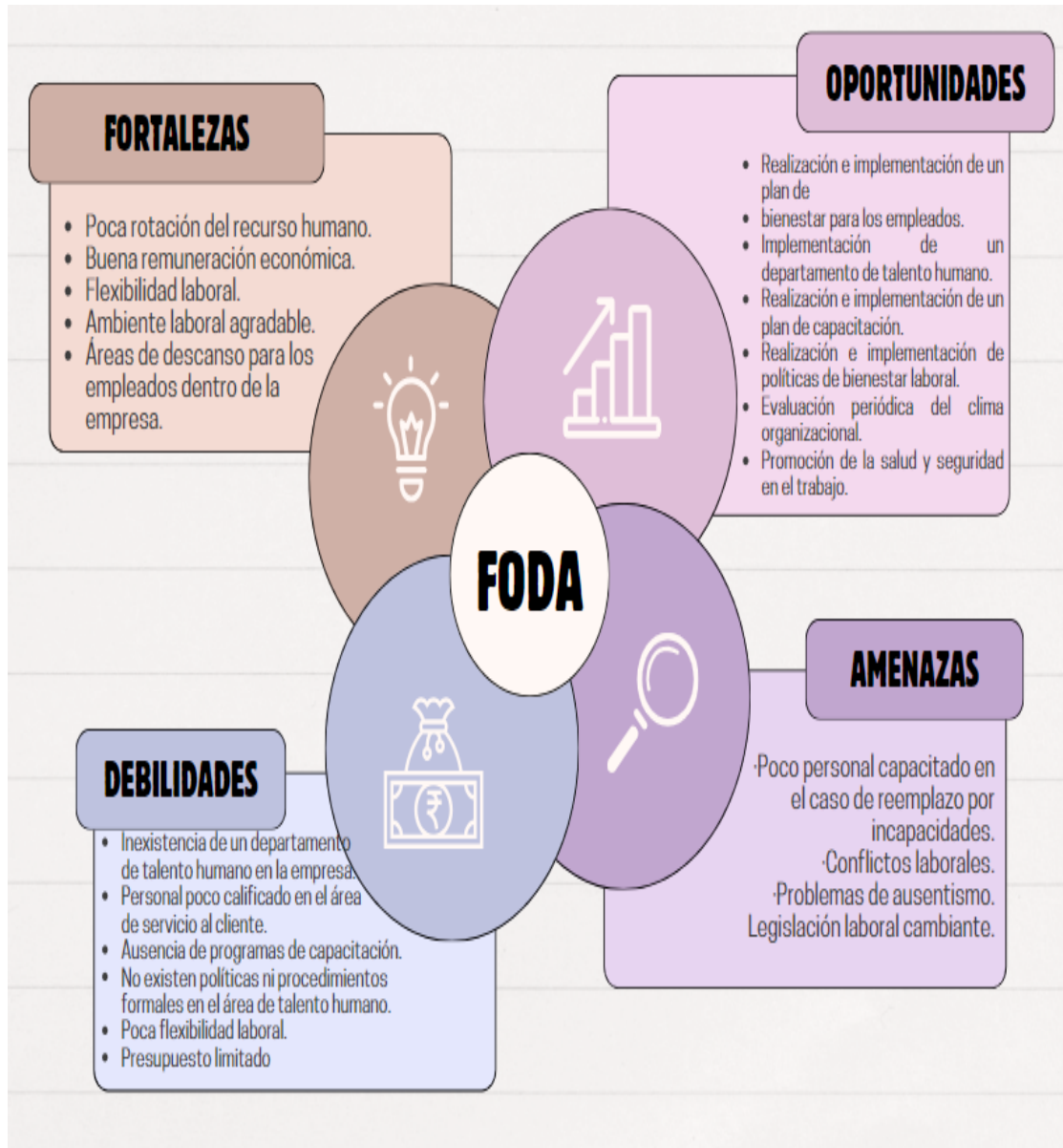
Barrios Barrera, B. B., & Botia Diaz, J. G. (2014). Determinantes de la satisfacción laboral en Colombia. Universidad Industrial de Santander.

Datos de Registro de Consultores del proyecto

Datos de Registro de Investigadores	
Nombre Estudiante 1	Gandra Esperanza Moreno Lemus
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002304287
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0001-8450-4761
Enlace Google académico	https://scholar.google.es/citations?view_op=list_works&hl=es&authuser=1&user=2it0ZxgAAAAJ
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano
Nombre Director Consultoría	Carlos Andres Cañas Castro
Enlace CvLAC	https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do
Enlace ORCID	https://orcid.org/0009-0001-5447-4530
Enlace Google académico	
Facultad	Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.
Programa/Dpto/Instituto	Maestría en Gerencia del Talento Humano

Anexos

ANEXO A. MATRIZ DOFA



Nota: Elaboración propia, 2024.

ANEXO B. INFORME DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS (Cliente Interno)

Tipo de investigación

Para esta consultoría se empleará una investigación descriptiva. Según Niño (2011), el propósito de la investigación descriptiva es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una variedad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis (p. 92) Hernández Sampieri (2014) señala que “los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características relevantes de cualquier fenómeno en el análisis, así como describir tendencias dentro de un grupo de población” (p. 92).

Enfoque de la Investigación

Para el desarrollo de la consultoría se utilizará un enfoque cualitativo. La investigación cualitativa tiene como objetivo “recolectar y analizar la información en todas las formas posibles, excepto la numérica. Se centra en la exploración de un número limitado pero detallado de casos o ejemplos que se consideran interesantes o esclarecedores, y su meta es lograr “profundidad” en lugar de “amplitud” (Baxter et al., 2000).

Población

Según Hernández Sampieri (2014) la población o universo se define como el conjunto total de casos que cumple con determinadas especificaciones. La población objeto de estudio está conformada por los empleados de la empresa Asadero y Distribuciones El Propio, que cuenta con siete (07) trabajadores. Esta información fue proporcionada por la gerencia de la empresa.

Muestreo

Para desarrollar la consultoría se empleará el muestreo censal. Hernández Sampieri (2014) define el muestreo censal como una técnica de selección de muestra en la que se incluye a toda la población o universo de estudio. En este tipo de muestro, no se excluye ningún elemento de la población, lo que permite obtener una representación exhaustiva y precisa de las características del universo de estudio.

Muestra

La muestra para la recolección de información será el total de los trabajadores de la empresa, que en este caso es de siete (07) empleados.

Técnica de Recolección de Información

La técnica elegida para la recolección de la información será la entrevista semiestructurada. De acuerdo con Hernandez Sampieri (2014), este tipo de entrevistas se fundamenta en una guía de temas o preguntas, permitiendo al entrevistador la flexibilidad de incluir preguntas adicionales con el fin de aclarar conceptos o profundizar en la información obtenida (p. 403). Para la recolección de información se utilizará un instrumento del Consultorio de Talento Humano del Politécnico Gran Colombiano, el cual ha sido validado previamente:

A continuación, se presenta el documento aplicado:

Fecha: _____

Nombre _____

Cargo: _____

1. Describa los pensamientos, sentimientos y/o emociones que le genera el venir a trabajar a la empresa.
2. ¿Cuáles, considera usted, son los factores motivaciones que incentivan su rendimiento en el trabajo que realiza?

3. ¿Qué situaciones de su trabajo generan sentimientos de frustración o desmotivación?
4. Teniendo presente la definición de bienestar laboral emitida por la OMS “Entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo”. ¿En qué aspectos, asociados con el enunciado anterior, considera debería mejorar la empresa?
5. Como parte del bienestar físico del personal de la empresa ¿Qué recomendaciones y/o acciones concretas, sugeriría para que hicieran parte del plan de bienestar laboral de la empresa?
6. Teniendo presente su bienestar mental, como la conciliación hecha con su jefe inmediato (horario de trabajo, medios de comunicación, carga laboral). ¿Qué oportunidades de mejora haría a los directivos de la empresa?
7. En búsqueda de su satisfacción laboral. ¿Qué aspectos asociados con el trabajo que realiza, deberían mejorarse en la empresa?
8. Al hablar de trabajo en equipo y manejo de relaciones entre compañeros y dependencias de la empresa. ¿Qué podría destacar así mismo que oportunidades de mejora podría hacer?
9. De las actuales acciones tomadas por la empresa en búsqueda de garantizar el bienestar laboral de sus trabajadores. ¿Cuáles considera que son positivas y deberían potencializarse?
10. Si estuviera buscando trabajo en este momento en un cargo similar al que realiza. ¿Cuáles serían los factores motivacionales que tendría presente para el momento de aceptar una oferta laboral?

Resultados

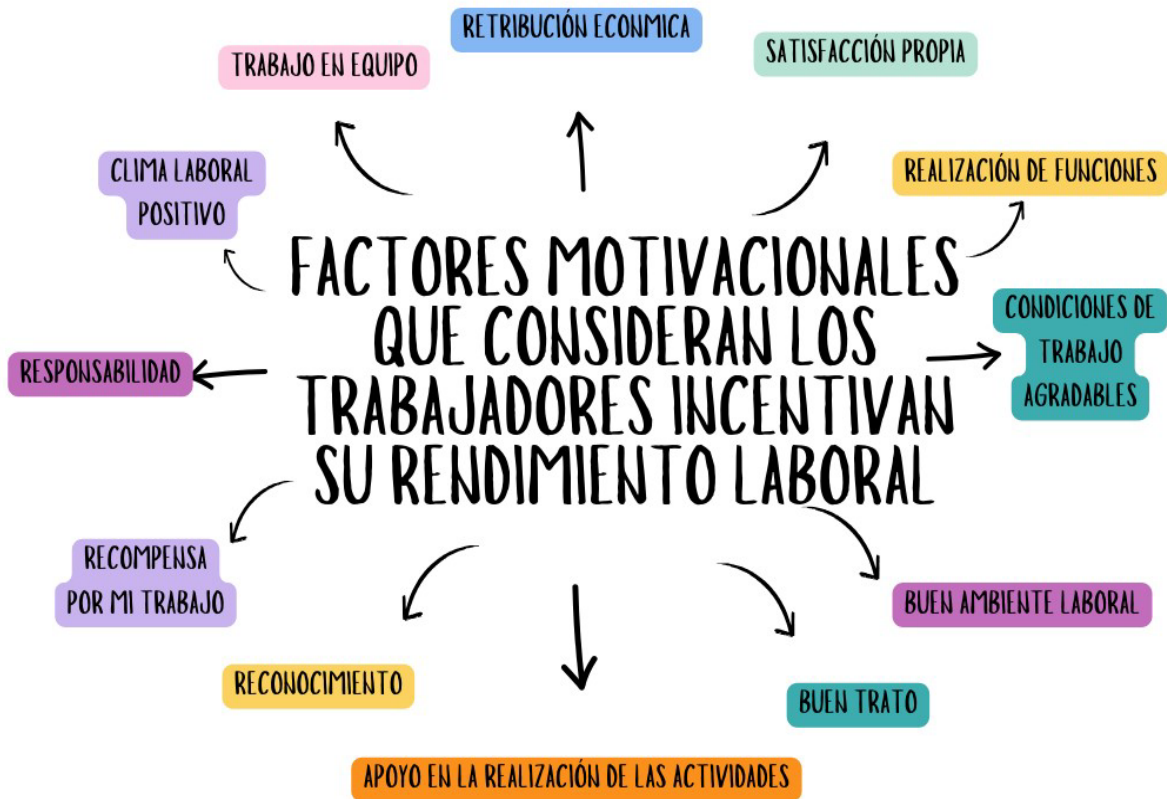
ASPECTOS MOTIVACIONALES DE LOS EMPLEADOS AL IR A TRABAJAR



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

De acuerdo con las respuestas de los trabajadores de la empresa Asadero y Distribuciones El Propio, al ir a trabajar se reconocen emociones y sentimientos positivos, como por ejemplo el entusiasmo y la gratitud. Igualmente, manifiestan sentimientos relacionados con la motivación individual como la seguridad, la alegría y la plenitud. Esto se suma al desarrollo de sus actividades, manifestando al realizarlas una gran satisfacción.

ASPECTOS MOTIVACIONALES EN RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

Los resultados de la encuesta sobre los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral destaca la importancia de bonificaciones económicas y unas condiciones de trabajo adecuadas, esto quiere decir que los empleados creen que un pago económico justo no sólo ayuda a cubrir necesidades básicas sino también que refuerza la valoración del trabajo realizado. Asimismo, elementos como satisfacción personal, el apoyo en las actividades y el buen trato entre compañeros, son esenciales para crear un buen entorno laboral estas condiciones permiten a los empleados sentirse comprometidos con su responsabilidades y a su vez aumenta al buen ambiente laboral.

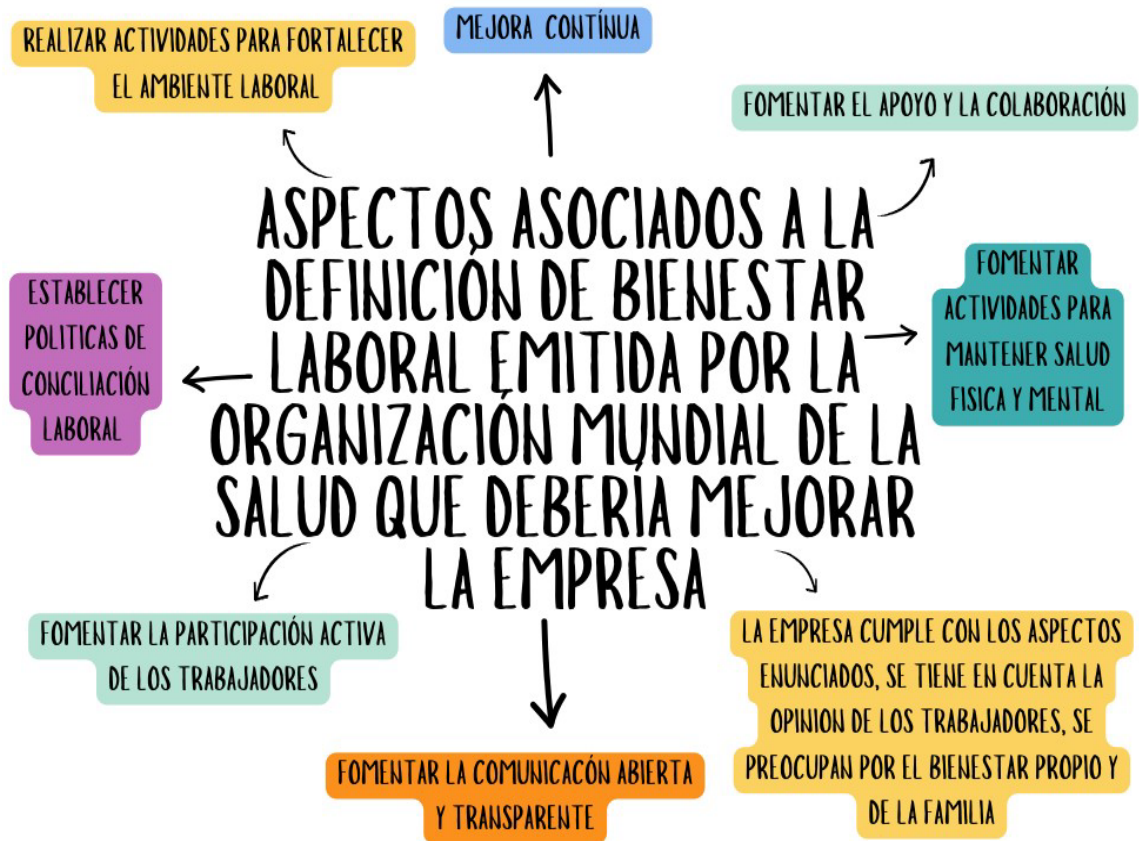
SITUACIONES QUE GENERAN SENTIMIENTOS DE FRUSTACION O DESMOTIVACION EN LOS TRABAJADORES



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

Te acuerdas con las diferentes respuestas los empleados manifiestan sentir una sobrecarga laboral y falta oportunidades, siendo estos factores importantes para considerar en el momento de medir la satisfacción del personal. Es fundamental que la empresa evalúe la carga de trabajo sin nada cada empleado y considere la posibilidad de distribuir tareas o contratar más personal. Por otro lado, existen conflictos entre compañeros lo que aumenta la falta de sentido pertenece la mala comunicación los cuales son indicadores de un ambiente laboral que podría mejorarse al implementar un plan de bienestar laboral. Se debe fortalecer una mejor comunicación entre los empleados y los dueños de la empresa, así como generar estrategias que mejoren las relaciones interpersonales.

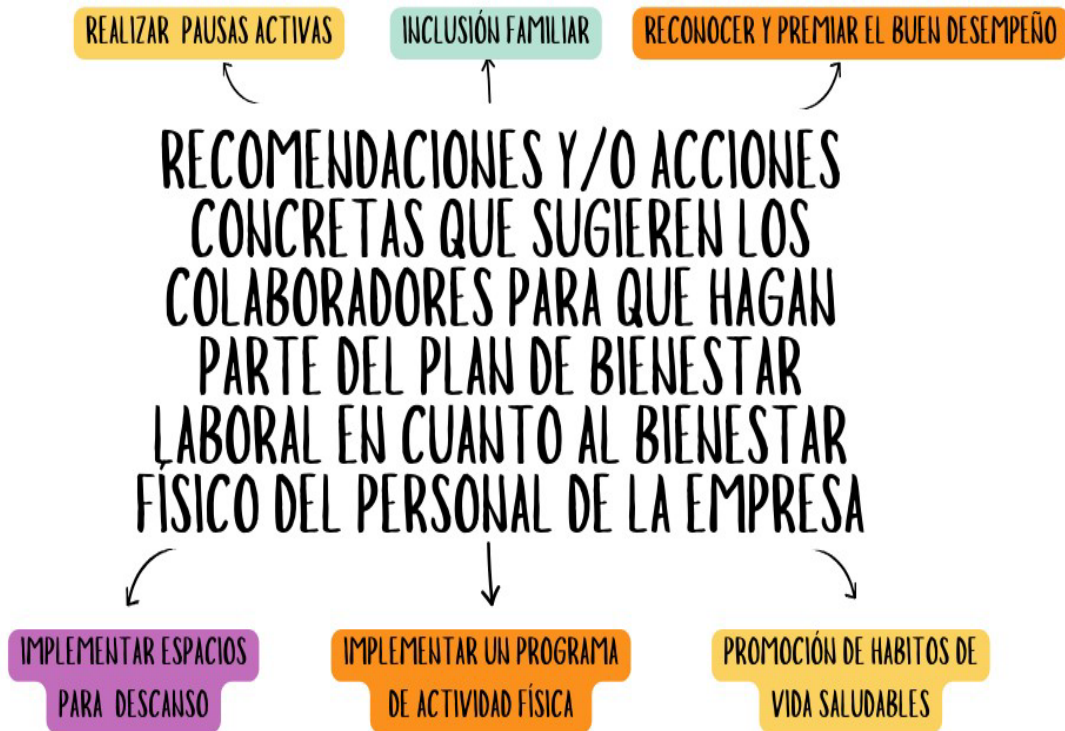
**ASPECTOS ASOCIADOS A LA DEFINICIÓN DE BIENESTAR LABORAL
EMITIDA POR LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD QUE DEBERÍA
MEJORAR LA EMPRESA**



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

En relación con esta pregunta, los colaboradores consideran que la empresa debería mejorar aspectos relacionados con la participación activa de los trabajadores, establecer políticas de conciliación, realizar actividades que fomenten la comunicación y el mejoramiento del ambiente laboral. Todas estas deben ser integradas a las actividades a realizar en el Plan de Bienestar Laboral de la empresa.

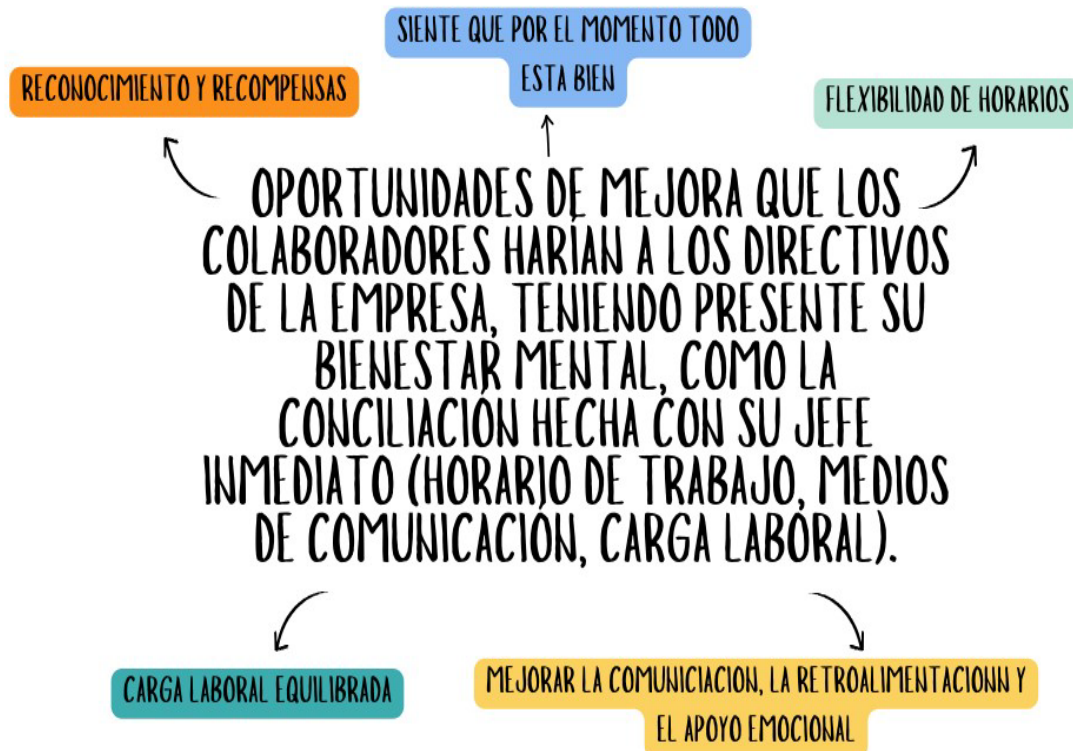
RECOMENDACIONES Y/O ACCIONES CONCRETAS QUE SUGIEREN LOS COLABORADORES PARA QUE HAGAN PARTE DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL EN CUANTO AL BIENESTAR FÍSICO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

En respuesta a la pregunta anterior, un colaborador sugiere que la empresa podría llevar a cabo actividades enfocadas a mejorar promocionar los hábitos de vida. Por otro lado, tres colaboradores consideran que la realización de pausas activas y la implementación de un programa de actividad física se podrían incorporar al plan de bienestar de la empresa. Finalmente, los trabajadores restantes opinan que la empresa debería incluir a la familias en las actividades de bienestar de la entidad.

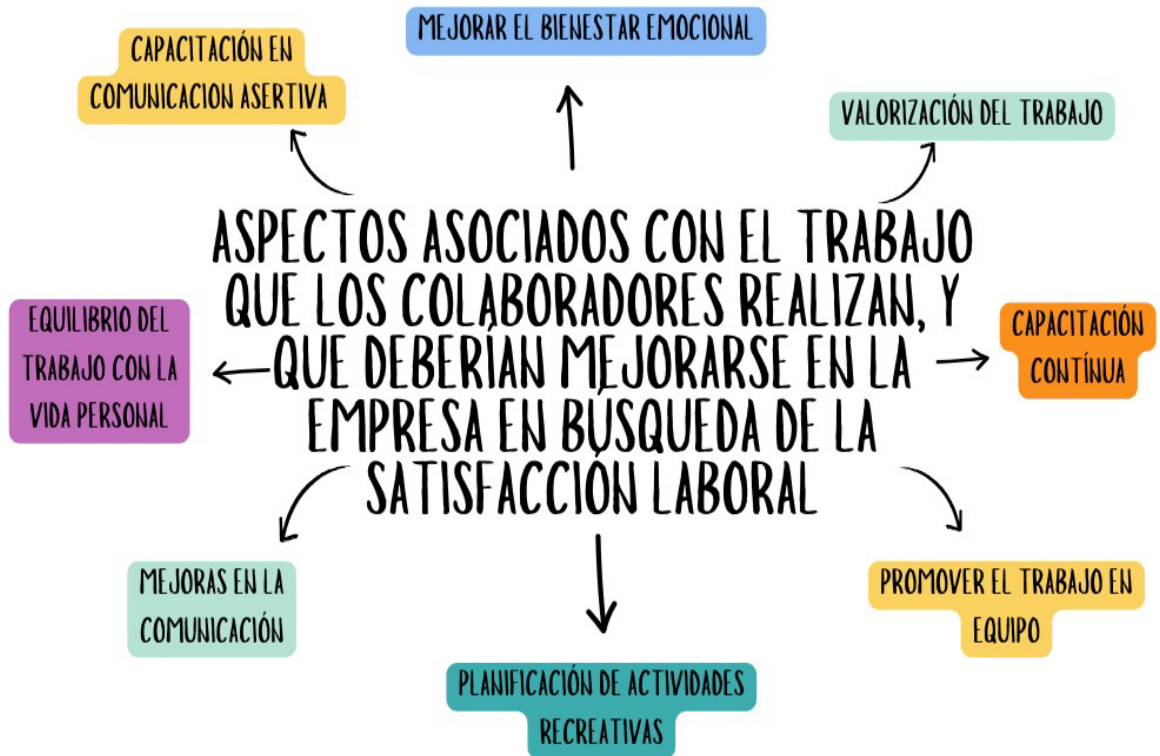
OPORTUNIDADES DE MEJORA QUE LOS COLABORADORES HARÍAN A LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA, TENIENDO PRESENTE SU BIENESTAR MENTAL, COMO LA CONCILIACIÓN HECHA CON SU JEFE INMEDIATO (HORARIO DE TRABAJO, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, CARGA LABORAL).



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

Las respuestas de los empleados del Asadero y Distribuciones El Propio en relación con las oportunidades de mejora evidencian que se hace necesario un equilibrio de las cargas laborales, flexibilizando los horarios de salida de la empresa. Enfatizan nuevamente la necesidad de mejorar la comunicación y retro alimentación con la gerencia de la entidad. Dos trabajadores indican que por el momento todo está bien y no identifican oportunidades de mejora con la gestión directiva.

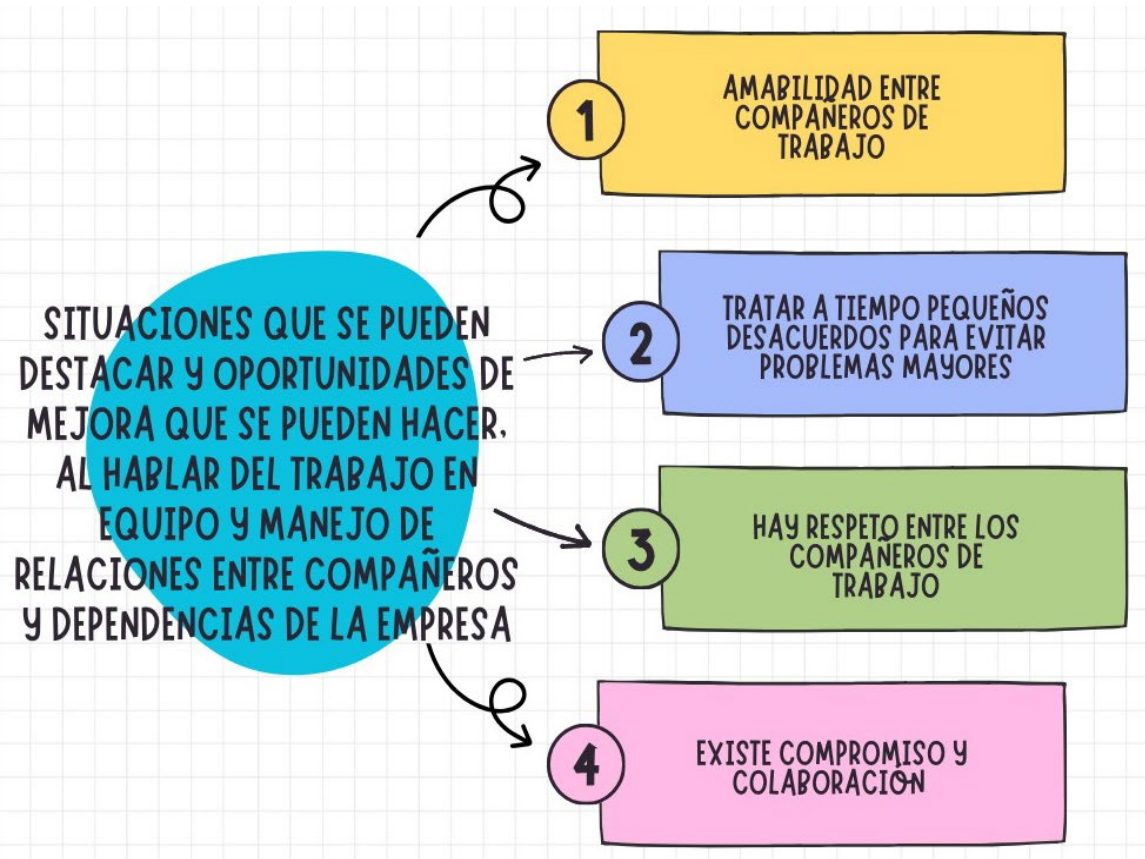
ASPECTOS ASOCIADOS CON EL TRABAJO QUE LOS COLABORADORES REALIZAN, Y QUE DEBERÍAN MEJORARSE EN LA EMPRESA EN BÚSQUEDA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

Al preguntar a los empleados, sobre las oportunidades de mejora en la empresa, algunos manifiestan que no encuentran aspectos a mejorar pues están satisfechos hasta la fecha, sin embargo, otros mencionan que si les gustaría que se ejecutaran mas actividades recreativas, que permitan un mejor trabajo en equipo y también mejoren la salud emocional de todos los empleados. Así mismo, consideran que se podría mejorar la comunicación en todo el grupo lo cual permitirá mejora aún más la satisfacción de los clientes.

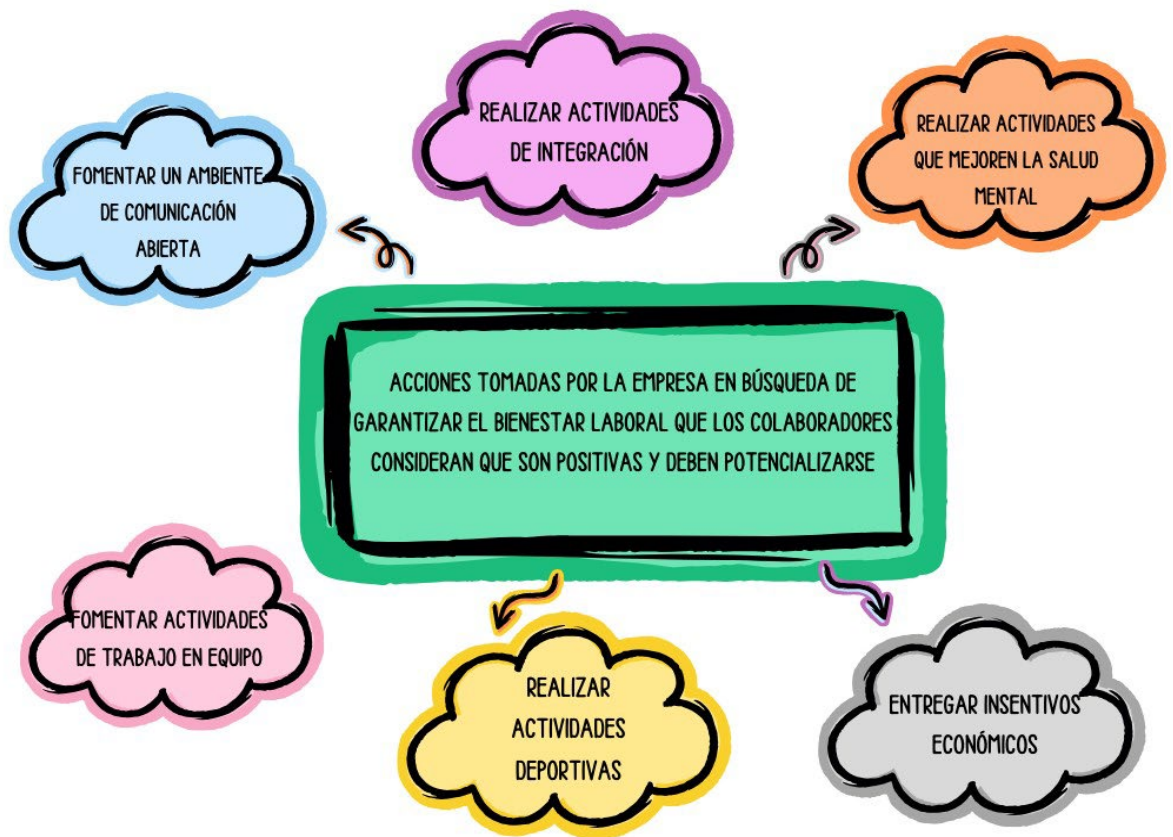
SITUACIONES QUE SE PUEDEN DESATACAR Y OPORTUNIDADES DE MEJORA QUE SE PUEDEN HACER, AL HABLAR DEL TRABAJO EN EQUIPO Y MANEJO DE RELACIONES ENTRE COMPAÑEROS Y DEPENDENCIAS



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

Según la pregunta anterior, se evidencia que en la empresa Asadero y Distribuciones El Propio existe un ambiente laboral adecuado, existiendo amabilidad, respeto compromiso y colaboración entre compañeros, dos de los encuestados indican que se deben tratar los pequeños desacuerdos de forma rápida para evitar problemas mayores.

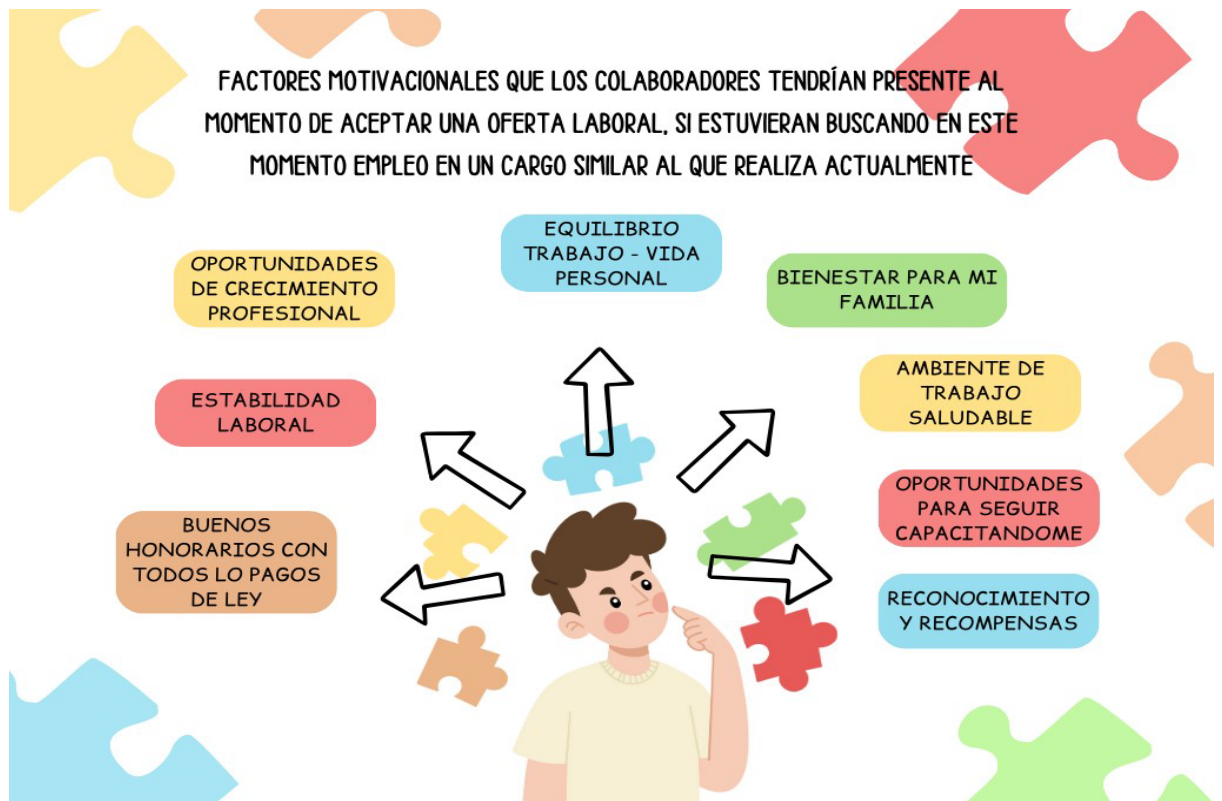
ACCIONES TOMADAS POR LA EMPRESA EN BÚSQUEDA DE GARANTIZAR EL BIENESTAR LABORAL QUE LOS COLABORADORES CONSIDERAN QUE SON POSITIVAS Y DEBEN POTENCIALIZARSE



Nota: Investigación de mercados - cliente interno, 2024.

En respuesta a esta pregunta dos colaboradores expresan iniciativas en la realización de actividades que mejoren la salud mental y fomenten un ambiente de comunicación abierta. Además, tres trabajadores sugieren la realización de actividades de integración y actividades deportivas. Por último, los demás colaboradores subrayan la importancia de la entrega de incentivos económicos por antigüedad o buen rendimiento laboral.

FACTORES MOTIVACIONALES A TENER EN CUENTA EN EL MOMENTO DE ACEPTAR UNA OFERTA LABORAL



Nota: investigación de mercados - cliente interno, 2024.

De acuerdo con los resultados, los encuestados manifiestan factores importantes a tomar en cuenta en el momento de aceptar una oferta de empleo. Por ejemplo, dos empleados resaltan la importancia de un ambiente de trabajo saludable, indicando que el sentirse bien valorados es un aspecto importante al momento de tomar un empleo. Por su parte, otros dos trabajadores, consideran que el factor más importante son unos buenos honorarios con todos los pagos de ley, la estabilidad laboral y el reconocimiento, así también como las recompensas son un factor fundamental. Además, algunos mencionan el equilibrio entre la vida laboral y la personal, así como el bienestar para su familia como elementos significativos al momento de decidir aceptar otra oferta laboral.

ANEXO C. FACTORES O ELEMENTOS CLAVES IDENTIFICADOS

FORTALECER LAS CONDICIONES LABORALES

- **IMPLEMENTACIÓN DE UN ÁREA DE DESCANSO**

Implementar un área de descanso es importante para mejorar el bienestar físico y mental de los empleados, al contar con esa área, estos podrán descansar brevemente en los momentos en los que el flujo laboral baje, reduciendo su nivel de estrés y reduciendo el agotamiento.

- **EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES**

Se debe implementar la realización de los exámenes médicos ocupacionales ya que es indispensable conocer el estado de salud de los empleados que ingresan a la empresa, así mismo la realización de los exámenes periódicos, para conocer el estado de salud de los actuales empleados e en busca de realizar posibles tratamientos específicos necesarios.

- **IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD**

Con el fin de resguardar la integridad y la vida de los empleados, se sugiere implementar un sistema de seguridad, que conste de cámaras de vigilancia, esto ante posibles robos u otras situaciones que se puedan presentar.

FORTALECIMIENTO DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL

- **REALIZAR TALLERES PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS**

Realizar talleres para el manejo del estrés enseñándole a los empleados técnicas que permitan la reducción y el control de este, contribuyendo a su bienestar físico y mental.

- **REALIZACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS**

Enseñarles a los empleados las técnicas utilizadas en la realización de pausas activas y promover su realización en la jornadas laborales de la empresa, para mejorar la salud física y mental.

- **DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS**

Implementar la realización de actividades deportivas como aeróbicos, fútbol, baloncesto o u otras actividades que promuevan un estilo de vida saludable y reduciendo el riesgo de enfermedades.

PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACIÓN

- **HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE**

Gestionar y llevar a cabo capacitaciones sobre el mejoramiento de las habilidades de comunicación y el servicio al cliente, mejorar el ambiente laboral en la entidad.

- **GESTION DEL TIEMPO Y PRODUCTIVIDAD**

Realizar capacitaciones o talleres sobre el manejo del tiempo y la realización de las actividades en la empresa mejorar la optimización de su tiempo viéndose reflejadas en la productividad de la empresa.

- **HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO**

Ejecutar cursos o talleres sobre mejoramiento de las habilidades de trabajo en equipo fortalecerá los lazos entre compañeros, mejorando el ambiente laboral.

- **SEGURIDAD Y MANEJO DE PRODUCTOS**

Realizar cursos donde se les indique el manejo seguro de productos, la forma ideal para realizar los levantamientos y descargues de las cajas. Indicándoles el riesgo que esta actividad representa.

BALANCE ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL

- **CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS**

Realizar un cronograma para la realización de las celebraciones de los cumpleaños de los empleados de la empresa, demostrándoles lo importantes que son para la entidad.

- **CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES**

Planificar e identificar con los empleados las fechas más representativas para programar diferentes actividades que permitan la celebración de esta, incluyendo en lo posible al núcleo familiar.

INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS AL DESEMPEÑO

- **PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO Y MOTIVACION**

Establecer un programa de reconocimiento y motivación que permita otorgarle a los empleados un incentivo por la correcta realización de sus labores, como lo puede ser escoger el mejor empleado del mes. como lo puede ser una remuneración económica, o un bono en almacenes de cadena.

- **BONOS DE EXCELENCIA**

Brindar una bonificaciones, remuneraciones económicos o bonos en almacenes de cadena como reconocimiento a la excelente realización de su trabajo o por los periodos de antigüedad con la entidad.

ANEXO D. PLAN DE BIENESTAR LABORAL



**ASADERO Y DISTRIBUCIONES EL PROPIO
PLAN DE BIENESTAR LABORAL**

NECESIDAD IDENTIFICADA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADOR	PRESUPUESTO	DURACIÓN	PERIODICIDAD	RECURSOS	RESPONSABLE
FORTALECER LAS CONDICIONES LABORALES	Establecer condiciones de trabajo óptimas mediante la implementación de mejoras continuas en el entorno laboral, con el fin de asegurar la seguridad, el descanso y el bienestar de los empleados. Esto contribuye a fomentar un buen desempeño y a promover un buen clima organizacional.	IMPLEMENTACIÓN DE UN ÁREA DE DESCANSO	No de empleados satisfechos/No total de empleados /* 100	8.000.000	Una semana	Unica vez	<ul style="list-style-type: none"> Recursos locativos: Area destinada al descanso de los empleados, con suficiente espacio para su comodidad y un baño para su uso. Recursos humanos: Personal asignado a la gestión y mantenimiento del espacio, asegurando que se mantengan las condiciones óptimas. Recursos tecnológicos: Equipos como nevera, aire acondicionado, televisor, dispensador de agua y cafetera, que contribuyen al confort y bienestar del personal. Otros recursos: Mobiliario adecuado, como mesas y sillas cómodas, así como elementos decorativos (plantas, cuadros) y una iluminación apropiada para crear un ambiente agradable y relajante. 	Gerente

FORTALECER LAS CONDICIONES LABORALES	<p>Establecer condiciones de trabajo óptimas mediante la implementación de mejoras continuas en el entorno laboral, con el fin de asegurar la seguridad, el descanso y el bienestar de los empleados. Esto contribuye a fomentar un buen desempeño y a promover un buen clima organizacional.</p>	EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES	<p>No de empleados con exámenes ocupacionales completos/No total de empleados /* 100</p>	<p>1.050.000</p>	<p>Una (1) hora por evaluación.</p>	<p>Dos evaluaciones anuales (semestral).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: Espacios adecuados y privados, como una sala de evaluación amplia, que permita realizar las valoraciones de forma cómoda y confidencial. • Recursos humanos: Personal especializado en salud ocupacional, incluyendo médicos y enfermeros capacitados en esta área, así como un coordinador de salud ocupacional encargado de organizar las evaluaciones, coordinar con los profesionales de salud y garantizar la disponibilidad de los empleados para su participación. • Recursos tecnológicos: Equipos de medición y dispositivos para realizar diversas pruebas, tales como las de visión, audición, ergonomía, entre otras, junto con un sistema digital de registro que permita llevar un control y seguimiento eficiente de las evaluaciones realizadas. • Otros recursos: Materiales administrativos como formularios, reportes y documentos necesarios para el seguimiento de las evaluaciones 	<p>Gerente</p>
		IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD	<p>No de empleados satisfechos con la implementación del sistema de seguridad/No total de empleados /* 100</p>	<p>7.000.000</p>	<p>Tres (3) días</p>	<p>Permanente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: espacios adecuados para la instalación de las cámaras y la ubicación de los guardas de seguridad. • Recursos humanos: Personal capacitado en seguridad y vigilancia privada, personal capacitado para la instalación y mantenimiento de las cámaras. • Recursos tecnológicos: cámaras de vigilancia, servidores, software de monitoreo, conexión de red, dispositivos de monitoreo como pantallas, sistema de detección de movimiento. • Otros recursos: Mobiliario adecuado, como mesas y sillas ergonómicas, iluminación, y ventilación. 	<p>Gerente</p>

FORTALECER LA SALUD FÍSICA Y MENTAL	Promover el bienestar físico y mental de los empleados de Asadero y Distribuciones El Propio mediante la implementación de un plan de bienestar laboral, que busque mejorar su calidad de vida, incrementar la productividad y fomentar un entorno laboral saludable.	REALIZAR TALLERES PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS	No de empleados que asistean a los talleres de manejo del estrés/No total de empleados /* 100	2.500.000	Una (1) hora por taller	Cuatro (4) talleres (uno cada trimestre)	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: Espacios suficientemente grande para acomodar a los empleados de forma cómoda. • Recursos humanos: Personal especializado en temas de manejo del estrés con experiencia en impartir talleres y disposición de los empleados de la empresa. Recursos tecnológicos: Equipos como video beam o proyector, sonido, micrófono. • Otros recursos: Materiales didácticos necesarios como presentaciones, folletos, revistas o cualquier otro material de apoyo necesario. Servicios adicionales como café o aromática, agua potable, refrigerios y lista de asistencia al evento y encuestas de satisfacción. 	Gerente
		REALIZACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS	No de empleados que realizan las pausas activas/No total de empleados /* 100	2.500.000	Diez (10) minutos por sesión.	Una (1) vez por semana durante todo el año	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: Espacio adecuado para la realización de las sesiones. • Recursos humanos: Personal especializado en salud y ejercicio para guiar las sesiones y disposición de los empleados de la empresa. • Recursos físicos: colchonetas y bandas elásticas. • Recursos tecnológicos: Equipos de sonido, música adecuada y proyector y micrófono en caso de ser necesarios. • Otros recursos: Materiales didácticos necesarios como videos, folletos, presentaciones, o cualquier otro material de apoyo necesario. Listados de asistencia y encuestas de satisfacción. 	Gerente
		DESARROLLO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	No de empleados que desarrollan actividades deportivas/No total de empleados /* 100	2.500.000	Una (1) hora por actividad.	Una (1) vez por semana durante todo el año	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: Espacios deportivos adecuados como canchas de futbol, baloncesto y espacios abiertos para caminar. • Recursos humanos: Personal especializado en el área de deportes para actividades y disposición de los empleados de la empresa. • Recursos tecnológicos: Equipos de sonido, música y micrófono en caso de ser necesarios. • Otros recursos: Materiales deportivos como balones de futbol, baloncesto, o cualquier otro material de apoyo necesario. Agua potable y listados de asistencia. 	Gerente

NECESIDADES DE FORMACION Y CAPACITACION	Fomentar el desarrollo profesional y ocupacional de los empleados a través de programas de capacitación, con el objetivo de fortalecer sus habilidades y conocimientos, lo que a su vez incrementara su satisfacción laboral y contribuirá al crecimiento de la empresa.	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE	No de empleados capacitados en habilidades de comunicación y servicio al cliente/No total de empleados /* 100	2.000.000	Cuatro (4) hora por sesión.	Dos (2) veces durante todo el año	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: Espacio adecuado para acomodar a todos los asistentes y realizar las prácticas en caso de ser necesarias. • Recursos humanos: Instructores o facilitadores capacitados en el área de comunicación y servicio al cliente y disposición de los empleados de la empresa. • Recursos tecnológicos: Equipos de proyección, sonido y micrófono. • Otros recursos: Materiales didácticos como folletos, manuales, presentaciones o cualquier otro material de apoyo necesario. Refrigerios, agua potable y listados de asistencia a la capacitación. 	Gerente
		GESTION DEL TIEMPO Y PRODUCTIVIDAD	No de empleados capacitados en gestion de tiempo y productividad/No total de empleados /* 100	2.000.000	Cuatro (4) hora por sesión.	Dos (2) veces durante todo el año	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: Espacio adecuado para acomodar a todos los asistentes y realizar las prácticas en caso de ser necesarias. • Recursos humanos: Instructores o facilitadores capacitados en el área de gestion de tiempo y productividad y disposición de los empleados de la empresa. • Recursos tecnológicos: Equipos de proyección, sonido y micrófono. • Otros recursos: Materiales didácticos como folletos, manuales, presentaciones o cualquier otro material de apoyo necesario. Refrigerios, agua potable y listados de asistencia a la capacitación. 	Gerente
		HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO	No de empleados capacitados en habilidades de trabajo en equipo/No total de empleados /* 100	2.000.000	Cuatro (4) hora por sesión.	Dos (2) veces durante todo el año.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: Espacio adecuado para acomodar a todos los asistentes y realizar las prácticas en caso de ser necesarias. • Recursos humanos: Instructores o facilitadores capacitados en el área de habilidades de trabajo en equipo y disposición de los empleados de la empresa. • Recursos tecnológicos: Equipos de proyección, sonido, y micrófono. • Otros recursos: Materiales didácticos como folletos, manuales, presentaciones o cualquier otro material de apoyo necesario. Refrigerios, agua potable y listados de asistencia a la capacitación. 	Gerente
		SEGURIDAD Y MANEJO DE PRODUCTOS	No de empleados capacitados en seguridad y manejo de productos/No total de empleados /* 100	2.000.000	Cuatro (4) hora por sesión.	Dos (2) veces durante todo el año.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos locativos: Espacio adecuado para acomodar a todos los asistentes y realizar las prácticas en caso de ser necesarias. • Recursos humanos: Instructores o facilitadores capacitados en el área de seguridad y manejo de productos y disposición de los empleados de la empresa. • Recursos tecnológicos: Equipos de proyección, sonido y micrófono. • Otros recursos: Materiales didácticos como folletos, manuales, presentaciones o cualquier otro material de apoyo necesario. Refrigerios, agua potable y listados de asistencia a la capacitación. 	Gerente

NECESIDAD DE BALANCE ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL		CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS	No de actividades de cumpleaños realizadas/No total de empleados /* 100	2.000.000	media hora por cumpleaños	Cada vez que un empleado cumpla años.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos locativos: Espacio adecuado para acomodar a todos los asistentes. Recursos humanos: equipo de empleados de la empresa. Recursos tecnológicos: Equipos de sonido y microfono Otros recursos: Materiales como globos, tortas, gaseosas, Refrigerios, agua potable y listados de asistencia a la celebracion de cumpleaños 	Gerente
		CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES	No de celebraciones de fechas especiales/No total de empleados /* 100	5.000.000	un (1) hora por actividad	cuando se celebre la fecha del dia de la mujer, el dia de la madre, el dia de la familia, el dia de amor y amistad y la celebracion de fin de año	<ul style="list-style-type: none"> Recursos locativos: Espacio adecuado para acomodar a todos los asistentes. Recursos humanos: equipo de empleados de la empresa. Recursos tecnológicos: Equipos de sonido y microfono Otros recursos: Materiales como decoracion, tortas, gaseosas, cenas refrigerios, agua potable y listados de asistencia a la celebracion. 	Gerente
NECESIDAD DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS AL DESEMPEÑO	Establecer un sistema integral de reconocimiento y motivación que reconozca y valore el desempeño y las contribuciones de los empleados, con el objetivo de fortalecer el compromiso, mejorar la satisfacción laboral y promover el bienestar del talento humano y sus familias.	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO Y MOTIVACION	No total de empleados elegidos por el programa de reconocimiento y motivacion /No total de empleados*100	500.000	Una (1) hora para la votacion y una (1) hora para la realizacion de la premiacion.	Mensual para elegir el mejor empleado del mes y anual para elegir el mejor empleado del año.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos locativos: Espacio adecuado para la realización de la votación y entrega de Empleados de la empresa. Recursos tecnológicos: Equipos de sonido y micrófono en caso de ser necesarios. Otros recursos: Premios específicos como días de descanso bonos de tiendas de grandes superficies. 	Gerente
		BONOS DE EXCELENCIA	No total de empleados que reciben el bono de excelencia /No total de empleados*100	3.000.000	Una (1) hora para la realizacion de la premiacion.	Anual, coincidiendo con la fecha de cumplimiento de antigüedad del empleado.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos locativos: Espacio adecuado para la entrega del reconocimiento Recursos humanos: empleados de la empresa. Recursos tecnológicos: Equipos de sonido y micrófono en caso de ser necesarios. Otros recursos: Bonificaciones basadas en los criterios establecidos, la cual se debe dar a conocer a cada uno de los empleados. 	Gerente

ANEXO E. MEMORIAS DE LA SESIÓN DE DIVULGACIÓN

ASADERO Y DISTRUBUCIONES EL PROPIO



ACTA DE DIVULGACION DEL PROYECTO DE CONSULTORIA		
NOMBRE DE LA REUNIÓN: Divulgación del proyecto de consultoría elaboración del "Plan de Bienestar Laboral" para la empresa Asadero y Distribuciones el Propio.		
CIUDAD Y FECHA: Pailitas, 23 de noviembre de 2024	HORA INICIO: 2:30 p.m.	HORA FIN: 4:00 p.m.
LUGAR: Instalaciones del Asadero y Distribuciones el Propio.		
AGENDA POR DESARROLLAR:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Socialización a los empleados del Asadero y Distribuciones el Propio del proyecto de consultoría. 2. Divulgación del resultado de la consultoría y socialización del plan de bienestar definitivo al gerente de la empresa. 3. Conclusiones y cierre de la sesión. 		
DESARROLLO DE LA SESIÓN		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Socialización a los empleados del Asadero y Distribuciones el Propio del proyecto de consultoría. <p>Se llevo a cabo la socialización a los empleados del Asadero y Distribuciones el Propio sobre el proyecto de consultoría del Plan de Bienestar Laboral para la empresa. Durante esta sesión se le dieron a conocer los objetivos del proyecto, su alcance, el plan de trabajo que se debió realizar, los resultados obtenidos del trabajo de campo y del análisis de la situación actual que tiene la empresa en relación con el bienestar de los trabajadores, así como los elementos claves identificados durante la ejecución del proyecto.</p> <p>Nos reunimos con los empleados en varios espacios de la empresa, se realizaron preguntas y se aclararon las inquietudes planteadas por los trabajadores, lo cual puede verificarse en los registros fotográficos que se presentan a continuación:</p>		

ASADERO Y DISTRUBUCIONES EL PROPIO



2. Divulgación del resultado de la consultoría y socialización del plan de bienestar definitivo al gerente de la empresa.

De igual forma, se presentó al Gerente de la empresa Asadero y Distribuciones el Propio, un informe detallado sobre los objetivos del proyecto, su alcance, el plan de trabajo ejecutado, los resultados del trabajo de campo y del análisis de la situación

ASADERO Y DISTRUBUCIONES EL PROPIO



actual que tiene la empresa acorde en relación con el bienestar de los empleados, así como los elementos claves identificados durante la ejecución del proyecto. Además, se le socializo el Plan de Bienestar Definitivo, explicando cada una de las necesidades identificadas, los objetivos establecidos para abordarlas, las actividades recomendadas, los indicadores correspondientes, el presupuesto estimado, la duración, la periodicidad de las actividades y así como los recursos necesarios para su implementación; se destaca como aspecto fundamental, que debido a la ausencia del área de talento humano dentro de la empresa, el Gerente sería el único responsable de la aplicación del Plan de Bienestar resultado de este proyecto de consultoría.

Lo anterior puede ser evidenciado con el siguiente registro fotográfico:



3. Conclusiones y cierre de la sesión.

Finalmente, tras analizar el contenido del proyecto y el Plan de Bienestar Laboral elaborado específicamente para Asadero y Distribuciones El Propio, la gerencia concluye que la información contenida en el proyecto de consultoría es de excelente calidad y valor significativo. Asimismo, destaca que el plan de bienestar se ajusta completamente a las necesidades e intereses de la empresa. No obstante, la gerencia señala la dificultad de implementar la totalidad del plan, al menos a corto plazo, debido a las limitaciones financieras actuales de la empresa.

ASISTENTES

Nota: se adjunta registro de asistencia

ANEXO F – LISTA DE ASISTENCIA DE DIVULGACIÓN

ASADERO Y DISTRUBUCIONES
EL PROPIO



ASADERO Y DISTRUBUCIONES
EL PROPIO



REGISTRO DE ASISTENCIA		
Fecha: 23 de noviembre de 2024		
NOMBRE DE LA REUNIÓN: Divulgación del proyecto de consultoría elaboración del "Plan de Bienestar Laboral" para la empresa Asadero y Distribuciones el Propio.		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
Jose ALBERTO ROSAS LOPEZ	Gerente	<i>Jose Alberto Rosas Lopez</i>
Angel Johannet Cestar	Contadora	<i>Angel Cestar</i>
Dilza Jairo Rosales	Asp. Administrativo	<i>Dilza Jairo</i>
Kevin Carrascal	vendedor	<i>Kevin Carrascal</i>
Leonel Trillos	vendedor	<i>Leonel Trillos</i>
Fabian Canhillo Cadena	vendedor	<i>Fabian Canhillo</i>
Kevin Castijello	Vendedor	<i>Kevin Castijello</i>

ANEXO G – ACTA DE SEGUIMIENTO GERENCIAL No 1

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: 23 de noviembre de 2024 / 4:00p.m.	Fecha/Hora final: 23 de noviembre de 2024 / 5:00 p.m.
Lugar de la reunión¹: Gerencia Asadero y Distribuciones El Propio	Empresa: Asadero y Distribuciones El Propio
Proyecto: Elaboración del Plan de Bienestar Laboral para la empresa Asadero y Distribuciones El Propio	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: JORGE ALBERTO MORENO LEMUS Gerente Asadero y Distribuciones El Propio	Consultores: GANDRA ESPERANZA MORENO LEMUS Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Granco Colombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p><i>Tema:</i></p> <p>1. Primer seguimiento gerencial al avance semestral del proyecto de consultoría como opción de grado de los estudiantes de la Maestría en Gerencia del Talento Humano, de acuerdo con el plan de trabajo, reporte de actividades y revisión de productos.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>De acuerdo con el plan de trabajo del se programaron las siguientes actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la situación actual del proceso de talento humano de la empresa. 2. Trabajo de campo 3. Identificación de elementos o factores claves. 4. Divulga los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional 5. Seguimiento gerencial. <p>Conforme a los avances realizados se reporta el desarrollo de estas actividades, presentando los siguientes resultados, productos o dificultades en el periodo:</p>

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

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.



PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL




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

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

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
JORGE ALBERTO MORENO LEMUS	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
GANDRA MORENO LEMUS	Consultor #01. Estudiante MGTH.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.

ANEXO H – ACTA DE SEGUIMIENTO GERENCIAL No 2.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

DATOS DEL ACTA

Fecha/Hora inicio: 14 de diciembre de 2024 / 4:00 p.m.	Fecha/Hora final: 14 de diciembre de 2024 / 5:00 p.m.
Lugar de la reunión¹: Gerencia Asadero y Distribuciones El Propio	Empresa: Asadero y Distribuciones El Propio
Proyecto: Elaboración del Plan de Bienestar Laboral para la empresa Asadero y Distribuciones El Propio	Número de contrato:
Responsable del proyecto en la empresa: JORGE ALBERTO MORENO LEMUS Gerente Asadero y Distribuciones El Propio	Consultores: GANDRA ESPERANZA MORENO LEMUS Estudiantes Maestría Gerencia del Talento Humano (MGTH). Politécnico Grancolombiano.

TEMAS TRATADOS²

<p><i>Tema:</i></p> <p>A continuación, se relacionan las actividades realizadas, con los respectivos productos resultados de estas, dando cumplimiento al cronograma y compromisos propios de la consultoría:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de la situación actual del proceso de talento humano de la empresa: Se realizó un análisis de la situación actual de la empresa Asadero y Distribuciones El Propio, y como producto se elaboró la matriz DOFA del área de talento humano de la entidad. 2. Trabajo de campo: Se efectuó el trabajo de campo a través de la entrevista semiestructurada realizada a los empleados de la empresa Asadero y Distribuciones El Propio, el cual dio como producto resultado el informe de Investigación de Mercados. 3. Identificación de elementos o factores clave: Una vez concluido el trabajo de campo, se llevó a cabo la identificación de los factores claves, los cuales se clasificaron en cinco (05) grupos de necesidades interrelacionados de la siguiente manera: Fortalecer las condiciones laborales, Fortalecer la salud física y mental, Necesidades de formación y
--

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

² Describir dentro del recuadro los temas tratados.

PROYECTO DE CONSULTORÍA- SEGUIMIENTO GERENCIAL



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

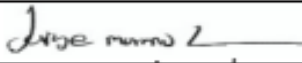
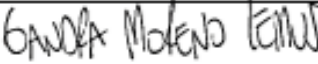
capacitación, Necesidad de balance entre el trabajo y la vida personal, Necesidad de incentivos y Reconocimientos al desempeño

4. Plan de Bienestar Laboral: Se presentó el plan de bienestar laboral para Asadero y Distribuciones El Propio, diseñado en función de los cinco grupos de necesidades identificados en la empresa.
5. Acta de divulgación: se realizó la respectiva divulgación del plan de bienestar al Gerente de la empresa, lo cual quedo evidenciado en el acta de divulgación con su respectivo registro de asistencia.


Según el plan de trabajo, aún quedan por desarrollar las siguientes actividades, así como la generación de los documentos o entregables correspondientes:

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

FIRMAS DE APROBACIÓN - ASISTENTES AL SEGUIMIENTO GERENCIAL³

Nombre	Cargo o rol	Firma
JORGE ALBERTO MORENO LEMUS	Responsable / Supervisor del proyecto en la empresa.	
GANDRA ESPERANZA MORENO LEMUS	Consultor #01. Estudiante MGT.H.	

FIRMAS DE RECIBIDO- DIRECTOR DEL PROYECTO

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

³ Firman los asistentes al seguimiento gerencial.